

”Den norske soldat – idealist eller individualist?”

**En kvantitativ studie av profesjonsidentitet i Communication and
Information Systems Task Group.**

Line Landgraf



Universitetet i Bergen

Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap
Masteroppgave

HØSTEN 2010

FORORD

Motivasjonen for å skrive denne oppgaven er en oppriktig interesse av å studere hvordan Forsvaret er i dag, 10 år siden sist jeg studerte det. Den konkrete ideen til hva som skulle undersøkes kom på et møte i Sjømilitære Samfund, hvor Professor Janne Haaland Matlary holdt et foredrag i forbindelse med utgivelse av boken “*Krigerkultur i en fredsnasjon*” redigert av Håkan Edström, Nils Terje Lunde og Janne Haaland Matlary (2009). Et av målene med boken, er fra redaktørenes side å inspirere til vitenskapelig arbeid på det militære profesjonsfeltet, fordi det er både behov for innsamling og systematisering innen feltet, i tillegg til behov for videre teoriutvikling koblet til norsk kontekst.

De siste femten årene har Forsvaret vært i en kontinuerlig omstillingsperiode. På den militærfaglige siden har det vært en stor utvikling som har krevd mye av personellet. I 2001 gjennomførte jeg en undersøkelse av motivasjonen blant militært personell i forbindelse med avslag på avgangspakke, ved HiL (Høgskolen i Lillehammer). Resultatet den gang viste usikkerhet rundt direktivene for avgangspakken og det videre yrkeslivet i Forsvaret, og et tomrom etter såkalt kritisk kompetanse som forsvant. Bakgrunnen for en ny undersøkelse ligger i å se nærmere på hvordan personellet opplever sin profesjonsidentitet i dag. Er den enkeltes holdning i samsvar med kravet om profesjonalisme beskrevet i den overliggende doktrinen? Eller har soldatene endret seg i takt med den generelle samfunnsutviklingen og blitt mer individualistiske?

Arbeidet med denne masteroppgaven ble en utfordrende og ensom prosess, da jeg ikke er tilknyttet forskningsmiljøet i Forsvaret, eller har tidligere bakgrunn fra Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap hvor oppgaven er skrevet.

For at oppgaven lot seg gjennomføre, vil jeg først og fremst få takke min hovedveileder Professor Anne Lise Fimreite som har ledet meg gjennom bratte læringskurver i det akademiske landskapet. Jeg vil også takke Professor Per Lægreid som det siste semesteret var biveileder, og bidro til den organisasjonsteoretiske innfallsvinkelen som er anvendt.

Videre vil jeg takke Kommandørkaptein Rino B. Johansen som velvillig lot meg låne undersøkelsesopplegget han har utarbeidet i forbindelse med andre studier. Jeg vil også takke Oberstløytnant Gaute Olstad som la til rette for innsamling av data i avdelingen som er undersøkt. Sist, men ikke minst, en stor takk til familien min. Min ektefelle, Tom K, har vært en uutømmelig kilde til moralsk støtte og oppmuntring og barna mine, Niklas og Thea, har

forståelsesfullt holdt ut hver sin småbarnsperiode med en studerende mamma, som riktignok i årene som student har vært mye hjemme, men allikevel ikke helt til stede.

Line Landgraf
Bergen, desember 2010

INNHALDSFORTEGNELSE

KAPITTEL I: DET NORSKE FORSVARET I ENDRING	8
1.1 Innledning.....	8
1.2 Den institusjonelle omstillingen	9
1.3 Problemstilling	11
1.4 Tidligere studier	13
1.5 Presentasjon av avdelingen som undersøkes	15
1.6 Arbeidshypotese	16
1.7 Oppgavens kapittelstruktur	19
KAPITTEL II: FORSVARETS KONTEKST.....	21
2.1 Bakgrunn for omstillingen - det internasjonale trusselbildet.....	21
2.2 Spenningsfeltet mellom det militære og sivile.....	23
2.3 Politikkens rolle.....	24
2.4 Kontraktsbefal og avdelingsbefal	27
2.5 Begrepsavklaringer.....	30
2.5.1 Profesjonsidentitet.....	30
2.5.2 Offiser eller soldat?	30
2.5.3 Militær profesjon og profesjonskultur.....	31
2.5.4 Krigerkultur.....	31
2.6 Oppsummering.....	32
KAPITTEL III: DET TEORETISKE RAMMEVERKET	34
3.1 Profesjonsteori - utøver soldater en profesjon?.....	34
3.1.1 Utviklingen av profesjonsbegrepet	34
3.2 Militærsosiologisk teori	38
3.3 Definisjoner av profesjonsdimensjonene.....	43
3.3.1 Idealisme:	43
3.3.2 Profesjonalisme:	43
3.3.3 Individualisme:.....	44
3.3.4 Kriger:	44
3.4 Forklarende teori	44
3.4.1 Strukturelt-, demografisk og kulturelt perspektiv.....	45
3.4.2 Det strukturelle perspektivet	46
3.4.3 Individet i organisasjonsstrukturen.....	47
3.4.4 Det demografiske perspektivet.....	48
3.4.5 Det kulturelle perspektivet	50
3.4.6 Oppsummering forklarende perspektiv	54

KAPITTEL IV: METODE.....	55
4.1 Teoretisk tilnærming	55
4.1.1 Valg av undersøkelsesopplegg - validitet.....	55
4.1.2 Valg av målemetode - reliabilitet	55
4.1.3 Casestudie	56
4.1.4 Valg av kvantitativ datainnsamling	56
4.1.5 Generalisering av casestudie	57
4.2 Anvendt metode i studien	58
4.2.1 Valg av survey som datainnsamlingsmetode.....	58
4.2.2 Innsamling av data og godkjenninger.....	59
4.2.3 Kort forklaring til spørreskjema	60
4.2.4 Kritikk av datagrunnlag.....	61
4.2.5 Analyseverktøy.....	61
4.2.6 Reliabilitet i tallmaterialet.....	62
4.3 Oppsummering.....	62
KAPITTEL V: PROFESJONSIDENTITET I CIS TG.....	64
5.1 Direkte måling av profesjonsidentitet	64
5.2 Indirekte måling av profesjonsidentitet	66
5.2.1 Idealisme	67
5.2.2 Profesjonalisme	69
5.2.3 Individualisme	71
5.2.4 Kriger	73
5.3 Oppsummering.....	74
KAPITTEL VI: STRUKTURELLE, DEMOGRAFISKE OG KULTURELLE DATA I CIS TG.....	75
6.1 Struktur	75
6.1.1 Yrkeskategori	75
6.2 Demografi	76
6.2.1 Militær og sivil utdanning	76
6.2.2 Erfaring fra internasjonale operasjoner	77
6.3 Kultur.....	78
6.3.1 Betydningen av anerkjennelse ved innsats i internasjonale operasjoner	78
6.3.2 Holdninger til organisasjonen.....	80
6.4 Oppsummering.....	82
KAPITTEL VII: ANALYSE AV FUNNENE I CIS TG	83
7.1 Struktur og profesjonsidentitet.....	84
7.2 Demografi og profesjonsidentitet.....	87
7.3 Kultur og profesjonsidentitet	93
7.4 Oppsummering av empirikapitlene.....	100
KAPITTEL VIII: AVSLUTNING – MILITÆR PROFESJONSIDENTITET I EN TID MED SKIFTENDE HOLDNINGER OG INTERNASJONAL ENDRING	102
8.1 Betydning av funnene i militærsosiologisk sammenheng	102

8.2 Vurdering av funn mot Forsvarets omstilling	106
8.3 Profesjonens utvikling i en skiftende samfunnsutvikling	108
8.4 Forslag til videre studier.....	110
LITTERATURLISTE	112
Publikasjoner.....	112
Websider	114
VEDLEGG 1: Korrelasjonsmatriser og faktoranalyse.....	118
Faktoranalyse	118
Oppsummering datavalidering	133
VEDLEGG 2: Holdninger	134
VEDLEGG 3: Spørreskjema	136

FIGURER

Figur 1: Kjennetegn ved profesjonalisme som yrkeskategori (etter Johansen 2007).	18
Figur 2: Skjematisk fremstilling av yrkeskategoriene idealisme og profesjonalisme med nyanser (etter Johansen 2007).	19
Figur 3: Utvidet forhold mellom I-O dimensjonene (etter Johansen 2007).	42

TABELLER

Tabell 1: Data for dimensjonene ved direkte spørsmål	64
Tabell 2: Korrelasjon mellom dimensjonene	65
Tabell 3: Påstander for idealismedimensjonen	67
Tabell 4: Additiv indeks, idealist.	68
Tabell 5: Påstander for profesjonalismedimensjonen.	69
Tabell 6: Additiv indeks, profesjonell.	70
Tabell 7: Påstander for individualismedimensjonen.	71
Tabell 8: Additiv indeks, individualist.	72
Tabell 9: Påstander for krigerdimensjonen.	73
Tabell 10: Additiv indeks, kriger.	73
Tabell 11: Yrkeskategori	75
Tabell 12: Militært utdanningsnivå Tabell 13: Sivilt utdanningsnivå	76
Tabell 14: Antall deployeringer i INTOPS	78
Tabell 15: Betydningen av anerkjennelse ved innsats i INTOPS	79
Tabell 16: Holdninger til organisasjonen	81
Tabell 17: Dimensjonene mål mot tilsettingskategori	86
Tabell 18: Dimensjonene målt mot militær utdanning	89
Tabell 19: Dimensjonene målt mot sivil utdanning	90
Tabell 20: Dimensjonene i sammenheng med INTOPS-erfaring	91
Tabell 21: Betydningen av anerkjennelse fra samfunnet	94
Tabell 22: Betydningen av anerkjennelse fra Forsvaret	95
Tabell 23: Korrelasjonsanalyse for påstander og dimensjonene	96

KAPITTEL I: DET NORSKE FORSVARET I ENDRING

1.1 Innledning

Etter en omfattende omstillingsprosess, konsoliderer det norske Forsvaret seg som et sikkerhetspolitisk virkemiddel i tråd med tiden og norsk *engasjementspolitikk*¹. Ambisjonen om et nasjonalt balansert forsvar basert på allmenn verneplikt er frafalt, både fordi denne modellen ikke kunne drives videre med begrensede økonomiske ressurser, men ikke minst på grunn av endringer i det internasjonale trusselbildet. Forsvarets Overkommando er nedlagt og Forsvarssjefen med stab er integrert i Forsvarsdepartementet, med begrunnelse i at nye internasjonale krisesituasjoner ikke har noe klart skille mellom politikk og militærfaglighet i strategiutformingen (Østerud, Engelstad & Selle 2003:69).

Etter oppløsningen av Sovjetunionen ble faren for invasjon og storkrig ansett som lav, og den kalde krigen ble erklært over. I dag er det internasjonal utbredelse av terrorisme med mer diffuse fiender som preger trusselbildet. Spesielt terrorangrepene på amerikansk jord 11.9.2001, med først USAs og senere NATO-alliansens påfølgende angrep på Afghanistan for å eliminere Taliban og Al Qaida, endret yrkesinnholdet for norske soldater. Fra å være del av en stående mobiliseringsstyrke beregnet på invasjonsforsvar av norsk territorium, er de nå del av en oppdragsbasert ekspedisjonsstyrke med deltakelse i internasjonale operasjoner, hvor det forventes at soldatene har en profesjonell holdning til slike oppdrag.

Forsvarets fellesoperative doktrine 2007 (heretter kalt FFOD07) beskriver hva som forventes av den profesjonelle soldat og hvilke krav som stilles. Doktrinen går langt i vektlegging av vilje til å delta i internasjonale operasjoner (heretter kalt INTOPS) som et mål på soldatens identifisering med den militære profesjonalisme. Tidligere forsvarssjef Sverre Diesen har vært en synlig frontfigur for ny profesjonsbygging i Forsvaret, naturlig nok i egenskap av sin stilling og ansvarlig for utarbeidelse av doktrinen, men også gjennom kronikker og foredrag, hvor han har lagt tung vekt på viktigheten av en sterk militær profesjonskultur. I et foredrag i Oslo Militære Samfund 2007 sa han: “ *I dag må befall og vervede mannskaper være forberedt på å sette livet inn under helt andre himmelstrøk enn våre egne (...) Når det skjer, og liv i verste fall går tapt, skjer det med andre ord fordi lojaliteten til kameratene, avdelingen og oppdraget krever det (...) Men da må vi erkjenne at dette fordrer en annen profesjonsidentitet*

¹ Etter den kalde krigen fikk det som kalles engasjementspolitikk større og bredere betydning. Norge utnyttet sitt komparative fortrinn i internasjonal politikk – et lite land uten kolonial fortid i et fredelig hjørne av verden. Dette var grunnlaget for bildet av Norge som ”humanitær stormakt” (Østerud, Engelstad & Selle 2003:64).

enn det gamle forsvaret gjorde” (Diesen sitert i Edström, Lunde og Matlary, 2009:27). Denne studien vil utforske om den *profesjonelle soldat*, som synes ønsket fra politisk side og fra Forsvarets øverste ledelse, er forankret på individnivå i norsk kontekst.

Det å tilhøre en institusjon som Forsvaret betyr at den enkelte erverver verdier, forestillinger og væremåter som representerer organisasjonen og dens rolle i samfunnet (March & Olsen: 2006). Det er derfor behov for å se nærmere på hvilke holdninger og verdier som er gjeldende på individnivå og enkeltavdelinger, og den gjensidige påvirkningen mellom organisasjon og individ. Det kan i organisasjonsteoretisk sammenheng være viktig å finne ut om struktur, demografi eller kultur, eller kombinasjoner av disse, former holdninger og verdier i organisasjonen. Aktivitet gjennomført av Forsvaret i interaksjon med omverdenen blir møtt med forventninger utenfra om hvordan militære skal opptre. I dette spenningsfeltet, mellom forventninger fra samfunnet og interne krav, utvikles den militære profesjon med nytt innhold.

1.2 Den institusjonelle omstillingen

Enehaug og Thune (2007)² mener det er viktig med forskning på omstillingsadferd i offentlig sammenheng i Norge, med spesiell vekt på ansattes reaksjoner. Tidligere forskning har i hovedsak dreid seg om lederes synspunkt og verdier. Først de senere år har blikket blitt rettet mot aktørenes opplevelser og handling; den faktiske adferd. Forfatterne mener det er behov for empirisk forskning i offentlige virksomheter, fordi det er indikasjoner på at omstillinger i slike virksomheter har andre rammebetingelser enn i privat sektor. Enehaug og Thune hevder at et mangelfullt fokus på organisasjonskultur og menneskelige ressurser kan forklare hvorfor mange omstillinger kan betegnes som mislykket. Omstillingen i Forsvaret kan på flere områder ikke karakteriseres som helt vellykket, med mye prøving og mangel på god planlegging. Det har vært for lite fokus på hvordan menneskelige ressurser faktisk styres, blant annet fungerte ikke avgangsstimulerende tiltak (AST) for å redusere antall tilsatte med 5 000 personer tilfredsstillende. Styringsdokumentene fastslo at personell med relevant eller såkalt kritisk kompetanse ikke skulle innvilges AST. Dette skulle forbeholdes personell med kompetanse Forsvaret hadde overskudd av i forhold til fremtidige behov. I ettertid viste det

² AFI Rapport 1/2007: Organisasjonskultur og mennesker i fusjonsprosesser
<http://www.umb.no/statisk/fusjonsprosessen/dokumenter/organisasjonskultur.pdf>

seg at det var mer eller mindre tilfeldig innvilgelse for de fleste som søkte. AST-pakken var attraktiv og allerede i 2002 var antall årsverk redusert med 2000 (Program Argus og PriceWaterhouseCoopers: 2009). Imidlertid erfarte man at Forsvaret gjennom disse tiltakene mistet mye kritisk kompetanse det i ettertid har vært vanskelig å erstatte. Logisk nok var det de som også var attraktive i det sivile markedet som søkte seg ut. Etter 2005 er AST redusert til et minimum da man innså at dette ble kostbart ikke bare økonomisk men også personellmessig. Paradoksalt nok ble en del av de som fikk innvilget avgangspakke leid inn igjen i Forsvaret som konsulenter, blant annet fra Teleplan, for å fylle tomrommet som oppstod. Det største feilgrepet i denne prosessen var at Forsvaret kun fokuserte på antall årsverk, og for sent innså konsekvensene av AST. På papiret ble målet nådd, men i praksis fungerte det ikke etter målsettingen. Selv om Forsvaret har en godt utviklet metodikk for mål og resultatstyring, utnyttes ikke denne i sitt fulle potensial (ibid). Støttefunksjonene er ikke tilfredsstillende optimalisert, og den strukturelle økonomiske ubalansen er ikke løst. Den interne samhandlingen for å utnytte ressursene kan heller ikke sies å fungere etter målsettingen. Program Fokus og PricewaterhouseCoopers (s:8) oppsummerer i sin rapport blant annet følgende punkter:

- Mål- og resultatstyringen i Forsvaret bør bli bedre, med tydelig formulerte målsettinger, slik at ressurser kan bli anvendt optimalt. Trolig bør ikke kommende omstillingsperioder være overlappende i tid.
- Omstillingstiltak må planlegges nøye, tid og ressurser må settes av, og resultatene må følges tett opp.
- Endringer i Forsvarets oppgaveportefølje kan få konsekvenser som er vanskelige å forutse. Det må i videre planlegging tas hensyn til gjensidig påvirkning mellom operativ virksomhet og logistikk.
- Rapporten påpeker at personellkostnadene trolig kan bli en større kostnadsdriver enn forventet. Den planlagte økningen i antall årsverk bør derfor spesielt tas hensyn til.
- Interneffektivisering må konkretiseres. Dette stiller både krav til utforming av målene i førende dokumenter, og til Forsvarets evne til å operasjonalisere disse.

Når det gjelder å benytte de menneskelige ressursene som er til rådighet på en mest mulig effektiv og hensiktsmessig måte, finnes det indikasjoner i tidligere studier på at erfaringslæring gjennom militære operasjoner er vel så viktig som overliggende planer og direktiver for å oppnå den nye profesjonsidentiteten Diesen beskriver i sitatet ovenfor.

Grunnlaget for denne påstanden er at de operative avdelingene har klart omstillingen best, både på papiret og i praksis (ibid).

Samtidig med den institusjonelle omstillingen som beskrevet i innledningen, er det behov for individuell omstilling i organisasjonen. Dette gjelder både vilje og evne til å delta i INTOPS, identifisering med nye trusselbilder med tilhørende motivasjon for høyrisikoooperasjoner utenfor Norge, behovet for å utføre oppdrag som blir beordret uten nødvendigvis å støtte beslutningen, og forståelse for at det er behov for andre typer egenskaper hos den enkelte soldat. Spesielt er det vektlagt militær profesjonalisme; dyktighet i soldatyrket og det å sette fellesskapet foran egne behov og ønsker.

Det vil derfor være interessant å fokusere på individuelle profesjonsholdninger etter den institusjonelle omstillingen, og tiltakene som er gjort i Forsvaret for å forme den nye profesjonsidentiteten.

1.3 Problemstilling

I innledningsordet i FFOD07, gir Diesen uttrykk for at det er et behov for flere studier for å forstå militærmaktens muligheter og begrensninger, og ikke minst den politiske og sosiale kontekst Forsvaret er forutsatt å operere innenfor. Han mener en kunnskapsbasert innsikt og forståelse av militærmaktens rolle og natur i vår tid er viktig. FFOD07 skal gi et felles begrepsapparat og være et referansepunkt for forsknings- og utviklingsvirksomhet i Forsvaret. Forsvarssjefen inviterer gjennom dette til vitenskapelig arbeid som kan gi innsikt i den militære profesjonen.

I søkeprosessen for å finne relevant litteratur og studier om militær profesjonalisme i norsk sammenheng, begrenset dette seg til et lite utvalg. En masterstudie ved Forsvarets Stabsskole av Rino B. Johansen(2007)³ tok for seg yrkesforståelse og profesjonalisme i

Kystjegerkommandoen, og etter å ha kontaktet ham fikk jeg lov til å bruke deler av hans undersøkelsesopplegg. Johansen har pågående doktorgradsarbeid ved Psykologisk fakultet ved UiB, og vil undersøke ytterligere syv militære avdelinger. Argumentet for å bruke samme undersøkelsesopplegg er å legge et grunnlag for sammenligninger, og forsøke å skape en

³ Johansen (2007) "Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat" Er profesjonalisme som strategi relevant for oppdragsløsning, spesielt i INTOPS? En kvantitativ kartlegging av forekomst og variasjon av yrkesforståelsen ved Kystjegerkommandoen.

felles begrepsforståelse gjennom felles definisjoner. Mitt mål er at denne studien skal være et bidrag til å samle systematisk informasjon om profesjonsidentitet i det norske Forsvaret.

Med denne bakgrunnen er det formulert følgende problemstilling:

”Den norske soldat – idealist eller individualist?”

En kvantitativ studie av profesjonsidentitet i Communication and Information Systems Task Group.

For å svare på problemstillingen er dimensjonene *idealisme*, *profesjonalisme*, *individualisme* og *kriger* valgt for å måle profesjonsidentitet. Dimensjonene vil bli nærmere definert i teorikapittelet. Begrepene er ikke nødvendigvis gjensidig utelukkende, men vil kunne tjene som en indikasjon på hvordan soldatene identifiserer seg. Johansen bruker i sin kartlegging av profesjonalisme i Kystjegerkommandoen dimensjonene idealisme, profesjonalisme og individualisme for å fange opp variasjoner i yrkesforståelsen. I hans pågående doktorgradsarbeid anvendes også krigerdimensjonen.

Torunn H. Laugen (2009) bruker i sin doktorgradsavhandling ved Institutt for statsvitenskap ved UiO, en tredeling med dimensjonene *kriger*, *hjemlandsforsvarer* og *statsansatt tjenestemann*, for å undersøke norske offiserers utvikling i rolleoppfattelse og selvforståelse etter den kalde krigen. Johansens og Laugens dimensjoner er tildels sammenfallende, men Laugens tredeling er vanskeligere å anvende, spesielt dimensjonen *statsansatt tjenestemann*. Dette fordi det er en benevnelse som dekker alle de ulike profesjoner i staten, og forbindes ikke i utgangspunktet med individualisme slik dimensjonen defineres i denne studien. Her foretrekkes det derfor å bruke de førstnevnte dimensjonene, for de vil best kunne knyttes til teoriene som anvendes, og funnene kan brukes til sammenligning. I denne studien skal funnene analyseres i et organisasjonsmessig perspektiv, hvor det er valgt struktur, demografi og kultur som relevante perspektiver for å se om profesjonsidentitet kan forklares innenfor disse rammene.

1.4 Tidligere studier

Tidligere studier som er gjort på dette feltet har ulike tilnærminger. Det har ikke lyktes meg å finne komparative studier eller tidsseriestudier som kan beskrive eventuelle endringer i norske soldaters profesjonsidentitet. Dette må sees i sammenheng med at det er et ungt forskningsfelt. I det begrensede utvalg av tidligere studier, har jeg valgt tre studier som er relevante for å sammenligne funn innen militær profesjonsidentitet og profesjonskultur.

En undersøkelse gjort av Jan O. Jacobsen (2002)⁴ fokuserer kun på offiserer og deres motivasjoner, men er likevel relevant som grunnlagsinformasjon fordi den kan si noe generelt om utviklingen i et kvantitativt utgangspunkt. 900 offiserer besvarte et spørreskjema, hvor målet var å avdekke:

- Offiserers motiv for valg av yrke
- Motivasjon i den daglige tjenesten
- Motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner

Jacobsen forutsetter at respondentene husket hva som motiverte dem når de tok valget om å gå inn i Forsvaret. Han påpeker at dette er en forutsetning som er problematisk fordi vi hele tiden rekonstruerer vår egen historie. Men hvis det skulle stemme, har det skjedd en glidning fra institusjonelle og yrkesmessige grunner i retning av individualisme i offiserenes motivasjoner. Funnene i undersøkelsen viser at de unge er signifikant mer individualistisk orientert enn de eldre. Jacobsen konkluderer med at den generelle individualismen i samfunnet, med fokus på individ og rettigheter foran fellesskapet og plikter, har slått inn også i Forsvaret. Resultatet av undersøkelsen er utfordrende i forhold til kravene i FFOD07, hvor ideen er at den nye yrkesforståelsen skal bygges på sterk lojalitet overfor profesjonsfellesskapet. Det er en dermed identifisert en potensiell verdikonflikt mellom individualisme og profesjonalisme i Jacobsens studie.

Johansens studie (2007) i Kystjegerkommandoen (heretter forkortet KjK) utforsket gjennom kvantitativ metode om profesjonalisme som strategi er relevant med tanke på oppdragsløsning, spesielt i internasjonale operasjoner. Konklusjonen er at det tilsynelatende kan svares ja til dette. Johansen skriver at ifølge teori og særlig tidligere empiri, burde funnene inneholde et betydelig innslag av individualisme. Han viser til studier av blant annet

⁴<http://www.pacem.no/2005/2/1krig/05jacobsen>

Battistelli (1997, 2000, 2001) og Hjelmervik-Ness (2000, 2001) i tillegg til Jacobsens tidligere omtalte undersøkelse, som delvis støtter denne antagelsen. Resultatene fra KjK avdekker at dette ikke er tilfelle her. Forekomsten av profesjonalisme er svært høy, samtidig som fraværet av individualisme er påfallende. Funnene forklares med at dette kan ha sammenheng med et ønske om politisk korrekthet og KjKs suksesshistorier. Avdelingen og dets personell anser det som viktig å fremstå med profesjonalisme, og det kan ha påvirket respondentene. I tillegg har avdelingen potensielle kulturelle og organisatoriske faktorer som kan forklare eller antyde resultatene, spesielt KjKs gjennombrudd som operativ og anerkjent avdeling, samt en stor andel tilsatte med utdanning fra Sjøkrigsskolen.

En studie gjennomført av Kjell Rune Forsjord (2009)⁵ er en kvalitativ undersøkelse av Forsvarets fullvervede avdeling Telemark bataljon (heretter forkortet Tmbn). Det ble undersøkt i hvilken grad en ny profesjonskultur er implementert der, og hvilke faktorer som eventuelt kan forklare implementeringen. De primære fellesskapene respondentene identifiserte seg med er samvirkesystemet rundt kompanistridsgruppe, korpsånd og det profesjonelle fellesskap. Respondentene mente Tmbns erfaringer i Afghanistan påvirker profesjonskulturen i langt større grad enn incentiver igangsatt hjemme. Imidlertid gjør mangelen på kontinuitet i bataljonen det vanskelig å etablere et kulturbærende fundament. Respondentene var klare på at det i liten grad er tilrettelagt slik at en kan få dyrke *krigerkulturen*. Samme respondent kan vise klare trekk av profesjonalisme i en situasjon og klare individualistiske trekk i en annen. Ut fra teorien som studien benytter, kan det tolkes som et langt steg bort fra den totale lojalitet som kreves av Forsvaret, når respondentene mener de må tilslutte seg formålet med operasjonen for å ha motivasjon til å delta. Det konkluderes med at det finnes små spor av krigerkultur, og elementer av profesjonskultur i Tmbn, men at profesjonskulturen ikke er etablert i henhold til beskrivelsene i FFOD07.

De to sistnevnte studiene viser signifikante forskjeller i Forsvarets kampavdelinger, hvor det kunne forventes en ensartet profesjonsidentitet. Kort oppsummert tyder det på at den bærende kulturen i avdelingene har grunnleggende betydning, sammen med hvorvidt en avdeling består av vervede eller yrkestilsatte med stor grad av krigsskoleutdanning. Formen for lederskap, og ledelsens vektlegging av profesjonalisme blir også trukket frem i studiene. Det finnes som nevnt pr i dag lite studier både av militær profesjon og profesjonskultur i norsk

⁵ Forsjord (2009) "Implementering av en profesjonskultur" En kvalitativ studie av profesjonskultur og profesjonsfellesskap i Telemark bataljon

sammenheng som kan bygge opp under eller avkrefte disse funnene. Gjennom å anvende samme undersøkelsesopplegg som studien i KJK, og Johansens pågående doktorgradsarbeid, vil flere avdelinger kunne sammenlignes og få et bedre datagrunnlag for Forsvaret generelt.

Empiri viser altså at selv om FFOD07 beskriver hvilken form for profesjonsidentitet og profesjonskultur som forventes i det norske Forsvaret, er det ikke sikkert at dette samsvarer med holdninger på individnivå. Med dette som utgangspunkt skal denne studien videre utforske profesjonsidentiteten i en ny avdeling. Jeg fant det derfor interessant å se nærmere på en avdeling som befinner seg et ”ledd” bort fra kampavdelingene.

Det empiriske feltarbeidet i denne studien er gjennomført i Communication and Information Systems Task Group. Dette er en avdeling som deltar i INTOPS, men som ikke er en kampavdeling, og i følgende avsnitt blir det gitt en presentasjon av avdelingen som undersøkes.

1.5 Presentasjon av avdelingen som undersøkes

Studien er gjort i Communication and Information Systems Task Group (heretter kalt CIS TG). Avdelingen har personell som nesten alltid deltar når norske avdelinger skal etableres og understøttes i forbindelse med INTOPS. Det interessante med CIS TG er at det som nevnt ikke er en kampavdeling og den deltar ikke i strid eller trener på samme måte som kampavdelingene. Arbeidsoppgavene til CIS TG er blant annet å bidra med oppsett og drift av kommandoplasser og sørge for kommunikasjon hjem til Norge. Oppgavene er et helt nødvendig element i militære operasjoner. Avdelingen består av ledelse og tre underavdelinger, bemannet med yrkesoffiserer, avdelingsbefal og vervede mannskaper. Hovedtyngden av soldatene kan betegnes som fagspesialister, og som er rekruttert fra Forsvaret gjennom førstegangstjenesten, befalsskole og teknisk utdanning. CIS TG er lokalisert på Jørstadmoen ved Lillehammer og er en del av fellesstyrkene ved Forsvarets kompetansesenter for kommando og kontrollinformasjonssystemer (forkortet FK KKIS). Avdelingen ble etablert i 2005 og var inledningsvis en liten enhet med 40 ansatte. Avdelingen er en etterspurt og sentral kapasitet, og fikk i 2007 gjennomslag for å ekspandere til en personellramme på 151 personer. Utvidelsesprosessen skal skje over flere år, og avdelingen har i 2010 76 ansatte⁶.

⁶ <http://www.mil.no/fkakis/start/om/article.jhtml?articleID=149824>

Formålet med undersøkelsen i CIS TG er å studere profesjonsidentiteten til de ansatte, målt i dimensjonene idealisme, profesjonalisme, individualisme og kriger. Ved bruk av organisasjonsteori vil det analyseres om det kan være sammenhenger mellom variasjoner i profesjonsidentitet gjennom perspektivene struktur, demografi og kultur i en teknisk avdeling som har en høy andel av ansatte med sivil utdanning. Det vil også sees på om holdningene samsvarer med de momenter som vektlegges i FFOD07: Et felles verdigrunnlag, den militære profesjonens ansvar og forpliktelser overfor samfunnet og egne medlemmer, samt ekspertisen for å løse profesjonens oppgaver.

1.6 Arbeidshypotese

Studien tar blant annet utgangspunkt i I-O hypotesen (Moskos & Wood: 1988), som vil bli utførlig beskrevet i teorikapittelet. I teorikapittelet vil jeg også introdusere de organisasjonsteoretiske perspektivene struktur, demografi og kultur som kan fange opp institusjonelle og yrkesmessige trekk i avdelingen som undersøkes.

I-O hypotesen bygger på undersøkelser i en rekke vestlige land⁷ som viser at det har vært en glidning fra institusjonelle (Institutional) til yrkesmessige (Occupational) holdninger blant militære. Det betyr at en stadig større andel av militære ser på Forsvaret som en ordinær arbeidsplass. Dette vil på sikt antas å få innvirkning på Forsvaret fordi organisasjonen tradisjonelt sett har vært bygget opp av en yrkesgruppe med forankring i et institusjonelt tenkesett.

Den italienske militærsosiologen Fabrizio Battistelli (2000) utvidet I-O hypotesen med en tredje dimensjon, som er individsentrert som den yrkesmessige, men ikke-materiell som den institusjonelle. Motivasjonen her er knyttet til selvrealisering gjennom tilfredsstillelse av spenningsbehov, i en tid hvor materielle behov er innfridd, og man søker etter noe mer (Jacobsen: 2005).

Studien foregår i en forholdsvis nyetablert teknisk avdeling, og den enkeltes profesjonsidentitet kan antas å bli påvirket av hvilken kultur som er bærende i avdelingen.

⁷ Undersøkelser ble gjort i USA, Canada, Storbritannia, Frankrike, Vest-Tyskland, Australia, Nederland, Hellas, Sveits og Israel. Ingen Skandinaviske land ble undersøkt.

CIS TG er en avdeling med teknisk fagspesialisering, og med en slik type demografisk bakgrunn i avdelingen er antagelsen at det vil finnes et høyt innslag av individualisme, og hvor profesjonalisme også kan være rettet mot den tekniske kompetansen som er tilegnet gjennom sivil utdanning. Det antas ut fra samme bakgrunn at det vil være et lavere innslag med identifisering som kriger eller idealist.

Forventningen er derfor at det vil finnes stor grad av ansatte med en yrkesmessig motivasjon, hvor den indre institusjonelle motivasjonen er erstattet av den ytre yrkesrettede og mer individsentrerte motivasjonen. Er strukturen i avdelingen slik at hovedtyngden av de tilsatte er unge, vil dette også samsvare med teori og empiri om at tendensen er at spesielt yngre menns (Hellevik:1991, Jacobsen: 2002) holdninger og verdier over tid har endret seg i retning av det individualistiske og til dels materialistiske (Moskos & Wood: 1988). Dette vil også samsvare med den generelle samfunnsutvikling med effektivisering og profittorientering i næringslivet. For profitttrevne foretak, som gjerne tilbyr ulike belønningssystemer og personlig karriere, vil denne utviklingen være en fordel. For en organisasjon som Forsvaret kan en slik type holdning føre til at organisasjonen ikke når sine mål.

For lettere å få oversikt over begrep og utviklingen som ligger til grunn for arbeidshypotesen, er det her bygget på varianter av Johansens (2007) skjematiske fremstillinger. De illustrerer en antatt endring i den militære profesjon, fra idealisme til profesjonalisme med vikarierende personlig motivasjon. At jeg velger å bruke Johansens skjemaer har to årsaker. For det første gir de en god oversikt over begrepene og utviklingen. For det andre finnes det lite teori og systematisering i norsk sammenheng på dette området, og disse skjemaene kan gi et utgangspunkt og grunnlag for videre studier som kan virke samlende.

Den første figuren gir oversikt over noen grunnleggende forhold knyttet til en profesjonell yrkesforståelse. Dyrking av det å være profesjonell er av større nødvendighet i dag, fordi militæryrket nå *praktiseres* gjennom aktiv deltakelse i væpnede konflikter. Tidligere har det i norsk sammenheng vært lite sannsynlig å kunne praktisere militære kunnskaper det ble øvet på. Til midten av 90-tallet var internasjonale operasjoner lite relevante og nedprioritert. Situasjonen er ikke lenger ensartet, og soldaten kan ikke involvere seg i ”saken Norge” på samme måte som før. Fokus i dag er rettet mot å løse konkrete oppdrag på en profesjonell måte, uavhengig av i hvilke land operasjonen foregår, først og fremst sammen med sin avdeling som moralbærer:

Profesjonalisme	
♦	<p>Samsvar og lojalitet overfor politiske beslutningstakere.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Samfunnet er klienten ▪ Høy grad av ekspedisjonsvilje.
♦	<p>Ekspertise med fokus på det instrumentelle ideal.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hengivenhet overfor sine militære ferdigheter. ▪ Optimalt trenet, øvet og utstyrt; ekspert i “management of violence”. ▪ Ervervelser av ferdigheter viktigere enn lønn. ▪ Overordnet mål med oppdrag mindre viktig.
♦	<p>Avdelingen som moralbærer</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Yrkeskodeks, tradisjoner, samhold og skjebnefellesskap er svært viktig. <ul style="list-style-type: none"> → Motvirke uheldige virkninger på krigeren gitt krigens brutalitet. ▪ Lojalitet og sympati for sitt nærmeste profesjonsfellesskap. <ul style="list-style-type: none"> → Mulige dysfunksjoner: <ul style="list-style-type: none"> • Distanse til oppdrag, herunder mennesker en er satt til å hjelpe/ forsvare. • Økt terskel for / fravær av varslings og redusert evne til å ta inn over seg sivile korrektiver på egen adferd.

Figur 1: Kjennetegn ved profesjonalisme som yrkeskategori (etter Johansen 2007).

Den andre figuren gir oversikt over utviklingen fra klassisk til moderne idealisme og profesjonalisme: Modellen viser at kategorien idealisme i et moderne perspektiv kan utvides til å se norske verdier i en kontekst utover det territorielle hjemlandsforsvaret. Det vil si at en som betegner seg som idealist i dag, vil kunne være villig til å kjempe utenfor landets grenser, så lenge det gjelder norske interesser. Profesjonalisme i et moderne perspektiv kan være endret fra et altruistisk til et egoistisk ståsted. Motivene kan være ikke-materialistiske og deltakelse i INTOPS kan være til egen tilfredsstillelse.

Idealisme		Profesjonalisme	
Klassisk	Moderne	Klassisk	Moderne
<ul style="list-style-type: none"> • Altruistisk • Identifiserer seg med/sympati for oppdraget og/ eller saken • Territorielt, ønsker ikke INTOPS 	<ul style="list-style-type: none"> • Altruistisk • Identifiserer seg med/sympati for oppdraget og/ eller saken • Kan utvides til å se norske verdier i en større kontekst • Ønsker valgfrihet for INTOPS deltakelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Altruistisk • Identifiserer seg med/ sympati for yrkesrollen og kamerater • Deltar i INTOPS så lenge det ikke strider vesentlig mot egen moral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Egoistisk • Ikke materialistisk • Oppdragsfokustert • Kodeks og ære • Spenningsøkende • Deltar i INTOPS til egen fordel/ tilfredsstillelse

Figur 2: Skjematisk fremstilling av yrkeskategoriene idealisme og profesjonalisme med nyanser (etter Johansen 2007).

Etter denne innledende oversikten, vil følgende avsnitt vise oppgavens kapittelstruktur.

1.7 Oppgavens kapittelstruktur

Kapittel II, kontekstkapittelet, gir en oversikt over bakgrunnen som førte til de institusjonelle endringene. Kapittelet inneholder også en beskrivelse av spenningsfeltet mellom det militære og sivile, og politikkenes rolle som oppdragsgiver. Begrepsavklaringer har her et eget avsnitt, fordi det i oppgaven anvendes begreper som er både omstridt og som kan fremstå som tvetydige. Kapittel III, det teoretiske rammeverket, inneholder først en drøfting av profesjonsbegrepet, og hvor den militære profesjon står i forhold til tradisjonell profesjonsteori. Videre omhandler det militærsosiologisk teori og I-O hypotesen som brukes som bakgrunn i oppgaven. Deretter presenteres definisjoner av de fire profesjonsdimensjonene som er valgt for å måle profesjonsidentitet. Kapittelet inneholder også den forklarende organisasjonsteorien som er innfallsvinkelen for analyse av data gjennom dimensjonene struktur, demografi og kultur.

Kapittel IV beskriver metoden som anvendes til datainnsamlingen, en kort forklaring til spørreskjema og kritikk av datagrunnlag. I kapitlene V- VII presenteres oppgavens empiri.

Kapittel VIII inneholder oppsummering av funn i forhold til militærsosiologisk teori. Videre er funnene vurdert mot omstillingen i Forsvaret. Kapitlet inneholder også avsluttende refleksjoner rundt militær profesjonsidentitet i lys av den skiftende samfunnsutviklingen. Helt til slutt er det tatt med forslag til videre studier basert på de erfaringene som er gjort gjennom denne studien.

KAPITTEL II: FORSVARETS KONTEKST

I dette kapittelet vil jeg gi en oversikt over noen av Forsvarets kontekstuelle forhold, og begreper som brukes i militære styringsdokumenter. Først beskrives det internasjonale trusselbildet som førte til omstillingen i Forsvaret, og som er bakgrunnen for at det nå fordres en annen profesjonsidentitet enn i det tidligere invasjonforsvaret. Videre er det et avsnitt om spenningsfeltet mellom det militære og sivile, og bildet av Norge som fredsnasjon. Jeg tar også opp politikkenes rolle, og det at den politiske retorikken kan være konfliktfylt i forhold til hvordan soldatyrket praktiseres i dag. Det er også et avsnitt som beskriver den nye ordningen med kontraktsbefal og avdelingsbefal som har kommet som en nødvendig følge av omstillingen. Til slutt drøftes begreper fra FFOD07, for å avklare hvordan disse anvendes i denne studien.

2.1 Bakgrunn for omstillingen - det internasjonale trusselbildet.

Flere internasjonale hendelser de senere årene har tvunget fram endringer i norsk sikkerhetspolitikk. Oppløsningen av Sovjetunionen og opphøret av den kalde krigen reduserte faren for en storkrig. NATO beveget seg etter dette fra å være en kollektiv forsvarsallianse i retning av en organisasjon for kollektiv sikkerhet, med oppdrag utenfor eget ansvarsområde. Trusselbildet har blitt betydelig mindre forutsigbart, med diffuse fiender gjennom utbredelsen av internasjonal terrorisme. Etter terrorangrepene mot USA 11.9.2001 ble artikkel 5 i NATO-pakten for første gang erklært utløst. NATOs råd anså det som et angrep på hele alliansen, og dermed var alle medlemslandene ifølge avtalen forpliktet til å bidra i forsvaret mot trusselen⁸. USA valgte imidlertid og ikke å benytte seg av tilbudet fra NATO-alliansen⁹. Samme dag, 12.9.2001, vedtok FNs sikkerhetsråd enstemmig resolusjon 1368¹⁰ som slo fast at terrorangrepene utgjorde en trussel mot internasjonal fred og sikkerhet. Dette understreket USAs rett til individuelt eller kollektivt selvforsvar etter FN-pakten. 7.10.2001 ble *Operation Enduring Freedom*, et amerikansk angrep, iverksatt for å uskadeliggjøre Taliban-kontrollerte militærinstallasjoner i Afghanistan¹¹. Politisk ble det diskusjon her hjemme hvordan Norge skulle bidra med styrker til en USA-ledet operasjon. Spesielt SV motsatte seg dette, støttet av

⁸ NATO Press Release 124/2001

⁹ [http://hvorhenderdet.nupi.no/artikler/2008_2009__1/afghanistan_naar_bli_det_fred/\(part\)/9](http://hvorhenderdet.nupi.no/artikler/2008_2009__1/afghanistan_naar_bli_det_fred/(part)/9)

¹⁰ UN Security Council Resolution 1368

¹¹ http://news.bbc.co.uk/onthisday/hi/dates/stories/october/7/newsid_2519000/2519353.stm

FrP. Regjeringen måtte be om Stortingets oppslutning for sine planlagte styrkebidrag til operasjonen i Afghanistan. SV gav samtykke under forutsetning at styrkene ble ledet av FN-mandat.

ISAF¹² ble opprettet i desember 2001, som en koalisjon av villige land som opererer under FN-mandat¹³. Samme måned ble det kunngjort at Norge ville tilby styrkebidrag både til ISAF og Operation Enduring Freedom¹⁴, og norske spesialstyrker var på plass i Afghanistan over nyttår. Både media og flere stortingspolitikere ønsket større åpenhet rundt det norske engasjementet, spesielt rundt spesialstyrkene. Av hensyn til styrkenes sikkerhet var ikke daværende forsvarsminister Kristin Krohn Devold villig til å gi informasjon til allmennheten, ut over at oppdraget blant annet var bak fiendens linjer¹⁵. Selv om operative detaljer holdes hemmelig, uttalte sjefen for marinejegerkommandoen (MjK) til VG i april 2003¹⁶ at enkelte soldater på oppdrag i Afghanistan har gjort langt mer enn hva som kan forventes av profesjonelle soldater. Sjef MjK fortalte videre at norske spesialstyrker i koalisjonen, som blant annet består av britiske SAS og SBS og USAs Navy SEAL, på det tidspunktet hadde hatt flest døgn inne og flest oppdrag i operasjonsområdet. Ut fra dette kan man anta at Norges bidrag med spesialstyrker har vært betydelig.

Deltakelse i INTOPS står i sterk kontrast til forutsigbarheten i det tidligere invasjonforsvaret. Fram til siste halvdel av 1990-tallet var det å ta del i utenlandsoppdrag ikke ansett som spesielt viktig i Forsvaret, og ble helst satt bort til reservebefalet (Diesen: Forsvarets Forum nr10/09). Det var tjeneste i Nord-Norge som var tellende for karrieren. I dag er ekspedisjonsvillighet en del av yrket, og fra 1.januar 2005 ble det slutt på frivillig deltakelse i INTOPS for alle yrkesoffiserer. Riktignok skal frivillighet tilstrebes, og det er mulig å søke om fritak hvis spesielle personlige eller familiære årsaker gjør deltakelse vanskelig. I praksis kan ikke soldater som startet sin karriere forut for dette beordres, men glasstaket vil som regel nås på et bestemt nivå med tanke på opprykk hvis man ikke deltar utenlands. FFOD07 uttrykker klart at individuelle behov er underordnet avdelingen når profesjonelle egenskaper beskrives. Strategien fra forsvarsledelsen vektlegger utvikling av en solid profesjonskultur, med riktig trening, omfattende utdanning og yrkeserfaring som kvalitetssikring.

¹² International Security Assistance Force http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_8189.htm#evolution

¹³ NATO tok senere over ansvaret for ISAF, men opererer fremdeles under FN-mandat.

¹⁴ [St. prp. nr. 39 \(2001-2002\)](#)

¹⁵ Stortinget. 08.05.2002

¹⁶ <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=55260>

2.2 Spenningsfeltet mellom det militære og sivile

Den militære profesjon skal utvikles og tilvennes nye oppgaver i spenningsfeltet mellom det sivile og det militære i et samfunn som preges av et selvilde som fredsnasjon (Edstrøm, Lunde og Matlary, 2009:18). Globaliseringen har ført til et mindre tydelig skille mellom utenriks- og innenrikspolitikk, og større avhengighet mellom landene. Det blir spesielt viktig for et lite land i utkanten av Europa å delta i fellesskapet. For å styrke landets utenrikspolitiske posisjon i verdenssamfunnet, er Norge avhengig av samarbeid med NATO og FN. Internasjonal deltagelse i humanitær, sikkerhetspolitisk og fredsbevarende bistand er gjensidig forsterkende deler av den *norske modellen*¹⁷ i utenrikspolitikken. En viktig problemstilling som at norsk deltakelse i denne type militære oppdrag også kan bidra til å tiltrekke terror mot Norge blir ikke debattert i noen større grad selv om forskere, blant annet Kristian Berg Harpviken¹⁸, påpeker at dette absolutt er en realitet. Han understreker at alle landene som deltar i Afghanistan er mål for terroristgrupperingene, og at de største deltakerlandene er primærmål. Han sier videre at den politiske retorikken om at vi er i Afghanistan av hensyn til norske sikkerhetshensyn har en dobbelt betydning. Det ene er at medlemskap i NATO er den største garantisten for norsk sikkerhet, en begrunnelse vi hører lite om, men som åpenbart er den viktigste. Den andre begrunnelsen er å beskytte Norge mot internasjonal terrorisme, og det er denne begrunnelsen som vektlegges fra myndighetene.

I oppfatningen av Norge som fredsnasjon ligger det å hjelpe mennesker i konfliktfylte land til en bedre tilværelse. I en bredere kontekst vil et stabilt demokratisk Afghanistan bidra til dårligere grobunn i befolkningen for Taliban og terrorgrupper som Al Qaida. Dette vil igjen trygge sikkerheten i verden, og er i vår nasjons interesse. Ser man det i en enda bredere kontekst, vil man ved deltakelse i operasjoner for å sikre verdensfreden kunne forvente bistand fra NATO ved direkte trusler mot Norge. På den måten går oppfatningen om Norge som fredsnasjon over i å beskytte landets egeninteresse, og det er problematisk å sette klare skillelinjer. Målet kan det sies å være enighet om, men med hvilke midler og tilnærmingsmåter målet skal nås, kan sees fra flere synspunkter. At Forsvaret tilpasser seg tiden, innebærer en deltakelse hvor den vestlige verden de senere år har tatt på seg et moralsk ansvar for å stabilisere og trygge konfliktområder under andre himmelstrøk. Legitimeringen

¹⁷ Engasjementspolitikken bidro til at statsapparatet inngikk strategisk samarbeid med frivillige organisasjoner, forskningsinstitutter og private interesser i bistandshjelp: Betegnet som den norske modellen (Østerud m.fl:2003:65)

¹⁸<http://www.dagbladet.no/2010/07/08/nyheter/innenriks/afghanistan/terrorismen/al-qaida/12480904/>

kan se ut til å varierer mellom de vestlige land fra et humanistisk synspunkt i Norge, mandat fra Gud i USA og med mandat fra sivilisasjonen i Frankrike (Matlary 2009:26).

“Vi støtter afghanske sikkerhetsstyrker fordi vi er invitert av afghanske myndigheter og bedt om det av FN og det internasjonale samfunn” sier oberst Ole A. Fauske, som har vært kontingentsjef for de norske styrkene¹⁹. Samtidig ønsker han at det hadde vært mer kunnskap om konflikten i Afghanistan, og hva norske styrker bidrar med der. Allikevel tar han direkte avstand fra en debatt om selve krigeryrket. Dette er i og for seg korrekt militær opptreden, for det er ikke opp til ham å vurdere om det er rett eller galt å delta i Afghanistankonflikten, det er en politisk avgjørelse. Det medfører imidlertid at den offentlige debatten mellom politikere, samfunnet og militære uteblir. Informasjon om oppdraget blir på denne måten vanskelig tilgjengelig, når militære ledere er forpliktet til å svare på samme måte som politikerne. Tidligere forsvarsminister Anne-Grethe Strøm Erichsen hevdet at årsaken til at debatten uteblir, er at det er stor politisk enighet mellom de politiske partiene om vår tilstedeværelse i Afghanistan. Hun ønsket forøvrig at det gjerne skulle vært mer offentlig informasjon og debatt om temaet²⁰.

2.3 Politikens rolle.

Det er viktig i denne sammenhengen å poengtere den dobbeltsidige retorikken fra politisk hold, fordi den må kunne antas å påvirke soldater som kanskje opplever en annen hverdag på jobb i krigssonen. Det anses derfor som en del av konteksten i studien at dette har innflytelse på vilkårene for dannelsen av den militære profesjonsidentitet og profesjonskultur.

Karl von Clausewitz' kjente tese om at ”krig er politikk med andre midler” understreker militærmakten som politisk instrument. Det er derfor de politiske mål og hensikter som er premisset for hvordan militærmakt skal brukes, og at denne maktbruken ikke skal utarte seg i et omfang som i seg selv motarbeider det politiske formål (Clausewitz: 1991).

Trekantforholdet mellom staten, folket og militæret viser hvordan aktørene påvirker og er avhengige av hverandre. En forenklet oppgavefordeling innen dette trekantforholdet kan beskrives slik: Regjeringen fastslår de politiske mål, og det militære framskaffer nødvendige

¹⁹ <http://www.dagbladet.no/2009/08/07/nyheter/innenriks/utenriks/afghanistan/isaf/7543536>

²⁰Forsvarspolitisk debatt ved Sjøkrigsskolen 3.9.2009 med representanter fra SV, V, H, SP, KrF, FrP og Ap, representert ved forsvarsminister Anne-Grethe Strøm Erichsen.

militære kapasiteter for å nå disse målene. Oppgaven til befolkningen er å framskaffe den nødvendige vilje til å slutte opp om de politiske målene og den militære maktbruken (Rekkedal: 2003 i Olsen: 2008).

De oppdrag Forsvaret skal brukes til bestemmes av Stortinget og regjeringen. Derfor er det først og fremst et politisk ansvar å formidle innholdet i Forsvarets oppdrag til samfunnet.

”Norske soldater er jo i krig”, sier generaladvokat Arne Willy Dahl²¹, og betegner situasjonen i Afghanistan som så alvorlig at han ønsker å ta i bruk krigslovene i Norge. Utenriksminister Jonas Gahr Støre sier at “*Vi er ikke i Afghanistan for å føre krig, men for å bistå en fattig stat. (...) Norge fører en systematisk fredspolitikken internasjonalt*” (Edström et al 2009:116).

Forsvarsminister Grete Faremo uttrykker forståelse for at det som skjer på bakken i Afghanistan oppfattes som krig, men er ikke villig til å si at soldatene er i krig. “*Jeg vil bare si at jeg kan forstå at det oppfattes slik*” svarer ministeren i et intervju 29.06.10²². Faremo legger til at “*...det er viktig at soldatene som er der får respekt for den oppgaven de er i Afghanistan for å gjøre og de folkerettslige forpliktelsene som følger med det*”. En unnvikelse fra å bruke et allment kjent uttrykk som krig, kan være til hinder for at soldatene fullt ut kan få den respekt hun beskriver. At en forsvarsminister ikke kan bruke begrepet krig forklarer Faremo²³, slik Strøm Erichsen²⁴ gjorde, med bakgrunn i folkeretten på regjeringens sider. Slike beskriver blir nesten å regne som en akrobatisk øvelse i politisk korrekthet (Brunborg:2008), og den ideologiske politiske retorikken er svært problematisk.

Militærmakt er et politisk instrument myndighetene bruker, uten at det ser ut til å være vilje til en åpen debatt rundt de etiske sidene ved jobben soldatene utfører. Hva norske styrker bidrar med i utenlandsoperasjoner har endret seg betydelig, og fra Forsvarets side hevdes det at synlig støtte fra myndighetene er avgjørende for at soldatene skal føle legitimitet for sitt arbeid²⁵. Forsjord (2009) konkluderer i sin studie med at soldatene savner anerkjennelse både fra samfunnet og politikerne. Anerkjennelse av profesjonen dreier seg ikke i denne

²¹<http://www.bt.no/nyheter/innenriks/Mener-Norge-er-i-krig-1126542.html>

²²<http://www.nettavisen.no/nyheter/article2935414.ece>

²³http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/aktuelt/taler_artikler/ministeren/taler-og-artikler-av-forsvarsminister-gr/2010/Er-Norge-i-krig.html?id=612040

²⁴http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/aktuelt/taler_artikler/ministeren/forsvarsminister-stroem-erichsen/2009/krigsbegrepet-og-afghanistan.html?id=574474

²⁵ Den nye krigerkulturen, Aftenposten 18.12.2008
<http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article2830521.ece>

sammenhengen om at profesjonen i seg selv anerkjennes som profesjon, men at faktisk innhold og det som utføres i egenskap av profesjonen får anerkjennelse.

I en artikkel (Bergens Tidende 1.6 2010) fremhever nestleder i KAFO Sjøkrigsskolen²⁶, Ole-Christian Torp, nødvendigheten av støtte og forståelse for soldatyrket. Artikkelen reflekterer de samfunnsmessige forholdene som kan være til hinder for etablering av en ny kultur, og behovet for anerkjennelse og legitimering. Han skriver at *”Hver gang norske soldater har vært i kamp, bør det være jubel for at ingen ble skadet, fremfor kritikk for at vi faktisk treffer med de våpnene som brukes”*. Han henviser til episoden som kom fram i media når en soldat fra Tmbn roper *”lekkert”* da han treffer målet i en kamphandling i Afghanistan nyttårshelgen 2009/10. Torp forstår at dette skaper reaksjoner i samfunnet, men at dette er virkeligheten soldatene står overfor i dag når de utfører jobben de er satt til å gjøre. Han understreker at jubelen ikke kom som et resultat over å ha tatt livet av et menneske, men at det var jubel over å ha lyktes i det avdelingen er trent til og satt til å gjøre. Han skriver at krigerkultur er en nødvendighet for å utføre og takle krigssituasjoner, og hvis det ikke gis rom og aksept for krigerkultur vil det kunne gå utover profesjonaliteten og evnen til å lykkes med oppdragene: *”Krigerkultur er ikke ønsket om å drepe, men det å være dyktig i sin profesjon.”* Torp skriver videre at soldatene opplever at regjeringen og Stortinget mangler evne til å vise støtte.

”Enkelte politikere er flinke til å rose norske soldaters innsats, og det er ingen tvil om at de som har falt i kamp blir hedret. Men så snart en kamphandling eller deler av krigerkulturen blir synlig i media, kommer kritikken. Må man dø for å få anerkjennelse for soldatyrket?”

KAFO mener at nødvendigheten av en krigerkultur innad i Forsvaret må få aksept og forståelse blant det norske folk. Oppdragene soldatene blir satt til å utføre innebærer stor risiko og belastning, men til tross for dette mener han soldatene løser oppdragene på en meget god måte. KAFO mener dette har bakgrunn i en kultur som består av kjerneverdiene samhold, sterk avdelingsfølelse og lojalitet både overfor sine kamerater og oppdraget som skal løses; dette er krigerkultur. *”Skal det bli aksept for en krigerkultur, må Forsvaret bidra med bedre informasjon og være mer åpen og synlig i samfunnet. I tillegg må politikerne vise at de står bak oss og media må gi en objektiv fremstilling av det som faktisk skjer. Vi ønsker å få støtte når vi drar ut på oppdrag og når vi er i kamp. Vi vil at det norske folk skal se hvilken viktig jobb norske soldater gjør både i Norge og i utlandet”*

²⁶ Kadettforum (KAFO) er et partipolitisk uavhengig organ for kadetter som er medlem i Befalets Fellesorganisasjon, og organiserer kadetter fra alle tre krigsskolene i Norge.

Som nevnt i innledningen betyr det å tilhøre en institusjon som Forsvaret at det erverves verdier, forestillinger og væremåter som representerer Forsvaret og dets rolle i samfunnet, og samfunnet har forventninger om hvordan soldatene skal opptre. Palle Ydstebø (2009) poengterer at for soldaten er det å være klar over hvem han er, hvorfor han er det og hvilken rolle han har i samfunnet og det militærvesen han lever og tjenestegjør i, er en viktig del av *profesjonaliteten* (ibid:134). Ydstebø vektlegger distinksjonen mellom soldat og kriger i sin drøfting. I norsk sammenheng brukes ikke begrepet *kriger* i noen særlig grad, og årsaken antas å henge sammen med at begrepet ikke passer med holdningene i fredsnasjonen Norge. Dette i seg selv kan være problematiserende når yrkesrollen til soldaten skal legitimeres i samfunnet, og viser spenningsfeltet den militære profesjon befinner seg i. På den ene siden dreier den *ytre spenningen* seg om problematikken knyttet til interaksjon mellom samfunnet og det politiske nivået. På den andre siden dreier den *indre spenningen* seg om kontrasten mellom den overordnede militære profesjonskulturen og de ulike subkulturene, inkludert krigerkultur, innad i Forsvaret (Edström, Lunde og Matlary: 2009: 37).

Etter omstillingen er situasjonen betydelig endret i forhold til muligheten for yrkestilsetting og en livslang karriere i Forsvaret. Da dette antas å ha innvirkning på hvordan respondentene svarer i undersøkelsen, vil det i det følgende gis en oversikt over de nye ordningene.

2.4 Kontraktsbefal og avdelingsbefal

Som en følge av omstillingen, og betydelig færre avdelinger, ble Forsvaret for ”topptungt” og det har vært nødvendig å redusere antall høyere befal. Innføringen av avdelingsbefal ble gjort som et tiltak for å jevne ut aldersskjevhet i organisasjonen. Krigsoppsettingen midt på 1980-tallet var på rundt 420 000 soldater. På begynnelsen av årtusenskiftet var det redusert til rundt 130 000 soldater, og i St.prp. nr. 42 (2003-2004) ble det anbefalt ytterligere reduksjoner. Nedbyggingen av mobiliseringsforsvaret førte til et adskillig mindre behov for personell til kommandostruktur, administrasjon og støtte som for eksempel planlegging, ledelse, vedlikehold, praktiske forberedelser osv. Dette var i hovedsak arbeidsoppgaver som ble utført av eldre befal. I tillegg er det foretatt store reduksjoner på det operasjonelle og strategiske ledelsesnivået, som ytterligere reduserte behovet for eldre befal. Samtidig er omfanget og

aktiviteten ved styrkeproduksjon og stående, operative avdelinger i liten grad endret. Stillingene ved styrkeproduksjon og operative avdelinger utføres i hovedsak av yngre befal²⁷.

Med bakgrunn i denne situasjonen, kom Forsvarsdepartementet med et lovforslag, Ot.prp. 60 (2003-2004), hvor en overordnet målsetting for Forsvaret skal være å sikre en balansert personellstruktur både med hensyn til alderssammensetning og kompetanse tilpasset nye arbeidsoppgaver. I proposisjonen blir det skissert to grunnleggende problemer med personellstrukturen. Det ene er skjev alderssammensetning og det andre er manglende erfaring og spesialisering hos lavere befal. Angående det første problemet, vil en høy produksjon av yngre befal føre til problemer etter hvert som disse blir eldre og ikke lenger vil være aktuelle for stillinger innen operativ virksomhet. Kombinasjonen av etterspørsel etter yngre befal, et meget sterkt oppsigelsesvern og et redusert behov for eldre befal vil føre til overproduksjon av sistnevnte kategori. For å løse dette problemet har tradisjonelt en stor del av yngre befal vært tilsatt på tidsavgrensede kontrakter. Andelen kontraktsbefal når forslaget ble sendt ut på høring var ca 2000, det vil si ca 20 prosent av det totale befalskorpset. Forsvarsdepartementet oppnevnte i 2002 Røksund-utvalget for å studere befalsordningen i 18 europeiske og nordamerikanske lands forsvar, for å se om det var gjennomført tiltak som hindrer skjev aldersstruktur. Utvalget fant at fellestrekket for disse landene, med unntak av Sverige og Italia, var at de har etablert permanente avgangsordninger for å sikre en optimal aldersstruktur. Undersøkelsen underbygget at skjev aldersstruktur er et allment problem for militære organisasjoner, og at permanente ordninger må etableres for å motvirke en slik utvikling. Røksund-utvalgets innstilling viste også at andelen befal med tidsbegrenset ansettelse i landene som ble undersøkt, er vesentlig høyere enn andelen kontraktsbefal har vært i Norge. Utvalget hevder at noe av bakgrunnen for denne forskjellen er at Norge ikke har tilpasset personellstrukturen etter omstillingen fra et mobiliseringsforsvar til innsatsforsvar (ibid).

Det andre problemet gjelder liten erfaring og behov for spesialisert kompetanse hos befal på lavere nivå i organisasjonen. Dette problemet har økt i takt med Forsvarets stadig større kompetansebehov ved innføring av høyteknologisk materiell og mer krevende operasjoner. Ved å øke andelen befal med sivil utdanningskompetanse, anser FD i sitt forslag at Forsvaret vil kunne få et tilstrekkelig antall befal med spesialisert kompetanse på lavere nivå, samtidig med at erfaringsnivået økes. Med den gamle befalsordningen, med to kategorier befal -

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/otprp/20032004/otprp-nr-60-2003-2004-/5.html?id=178077>²⁷

kontraktsbefal og yrkesbefal, var det vanskelig å finne en tilfredsstillende løsning. Problemet med kontraktsbefal var korte kontrakter, lite kontinuitet og muligheter for å bygge opp tilstrekkelig erfaringsbasert kompetanse som medfører lite målrettet videreutdanning for denne kategorien. FD skriver at kombinasjonen av liten erfaring og lite fagutdanning gjør at kontraktsbefalet ikke innehar den ønskede kompetanse til å utføre ledelse på grunnplan og besitte stillinger med krav til spesialisert kompetanse. Den andre kategorien, yrkesbefal, har kort yrkeserfaring etter krigsskoleutdanningen som først og fremst er rettet mot stillinger på mellomleder og ledernivå i Forsvaret. Årsaken til dette er et konkurranseforhold basert på kort tjeneste i et stort antall stillinger, gjerne bare en stilling innenfor hvert nivå, som avgjør videre muligheter for karriere. Å bli værende lenge på samme gradsnivå anses som ugunstig (ibid).

Etter denne utredningen trakk FD slutningen om at Forsvaret manglet en utdanningsordning og et karrieremønster som kunne sikre tilstrekkelig kompetanse, spesialisering og kontinuitet i stillinger på lavere nivå, og at dette måtte sees i sammenheng med styring av aldersstrukturen. Avdelingsbefal som gis tilsetting fram til fylte 35 år, ble en ny kategori befall som ble foreslått innført i proposisjonen, i samsvar med Forsvarssjefens anbefaling i MFU03²⁸.

Avdelingsbefalet skal besitte stillinger i gradssjiktet sersjant til og med løytnant, og gis opprykk basert på fast tilsetting i ledige stillinger. Det legges opp et praktisk rettet utdanningsløp over to år, med en spesialisering etter den aktuelle forsvarsgrenens behov som kvalifiserer til stillinger på lavere nivå. Avdelingsbefalet skal gis samme rettigheter og plikter som yrkesbefal, men med kortere tidshorisont i ansettelsesforholdet. De kan for øvrig søke seg over til krigsskoleutdanning og gå over i yrkesoffiserskategorien, eller tilbys ekstraordinær yrkestilsetting etter Forsvarets behov. Ordningen er ment å muliggjøre en systematisk og kontinuerlig kompetanseoppbygging og samtidig kunne tilby en større forutsigbarhet og trygghet for den enkelte, noe som er ment å gjøre ordningen mer attraktiv for den enkelte tilsatte i forholds til kontraktsordningen. Ordningen med innføring av en etablerings- og utdanningsbonus ved avslutning av tjenestetiden tilsvarende 2 årslønner ble foreslått i St.prp. nr. 42 (2003-2004).

At begrepene som nå er tatt i bruk i militære styringsdokumenter ikke har noen uttømmende definisjoner, kan også sies å kunne ha innflytelse på grunnlaget for dannelsen av profesjonsidentitet. Det vil derfor i det kommende avsnitt sees nærmere på disse begrepene.

²⁸ http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens_Mili_31672a.pdf

2.5 Begrepsavklaringer

2.5.1 Profesjonsidentitet

FFOD07 beskriver fundamentet i en felles militær profesjonsidentitet gjennom ansvaret overfor samfunnet, tillit mellom utøvere av profesjonen, Forsvarets kjerneverdier og erkjennelse av at profesjonen er kollektiv.

Det å inneha kunnskap relatert til yrket man utfører er grunnleggende for utvikling av egen identitet som profesjonsutøver. Å tilhøre en spesiell profesjon og en profesjonsgruppe dreier seg om å kunne identifisere seg med noe, slik at man samtidig skiller seg fra noe annet. Denne identiteten skapes over tid i samspillet mellom en yrkesutøver eller en yrkesgruppe og relevante aktører, hvor man føler at man tilhører en bestemt profesjon (Irgens 2009:23).

Det kan sies at det vil være flere former for profesjonsidentiteter innad i Forsvaret, da det er forskjellige typer profesjoner som arbeider der, som for eksempel ingeniører, prester, piloter og leger. Dette kan betegnes som *yrkesidentitet* med tilhørighet innen en profesjon (ibid:23).

Siden det her er den *militære profesjonsidentiteten* som skal undersøkes, vil det ikke være hensiktsmessig å operere med to kategorier for dette. Forsvaret er valgt som arbeidsplass framfor en sivil karriere. Militær profesjonsidentitet blir derfor definert som det felles utgangspunktet i denne studien.

2.5.2 Offiser eller soldat?

Hvordan skal militært personell benevnes? FFOD07 bruker ikke profesjonsbegrepet konsekvent i forhold til offiser, soldat eller militært personell. Det brukes som en felles betegnelse på identiteten og fellesskapet, og det antas at den felles profesjonen ikke blir svekket av at den enkelte hovedsakelig identifiserer seg med sin primærrolle. Det står at alle i uniform omfattes av kravet om å identifisere seg med den militære profesjonen, og alle skal handle i samsvar med profesjonens verdier og holdninger. Dette kravet betegnes som enda sterkere for ledere, og FFOD07 kan derfor tolkes slik at det er på høyere nivå profesjonskulturen skal være bærende. Doktrinen omfatter imidlertid både befal og soldater og er således ikke begrenset til å gjelde kun offiserer. Av praktiske grunner brukes derfor her hovedsakelig begrepet *soldat* som en felles betegnelse på militært personell som har sitt daglige virke innenfor Forsvaret, uavhengig av grad, stilling, vervet eller yrkestilsatt. Ordet brukes både i teori, litteratur og dagligtale som dekkende for hele spekteret. Det antas derfor

at denne formen for benevnelse er akseptert. Under analyser av innsamlet data, vil det imidlertid være nødvendig å gjøre distinksjoner.

2.5.3 Militær profesjon og profesjonskultur

Ord som *militær profesjon* og *profesjonskultur* anvendes bredt i FFOD07 uten å ha noen uttømmende definisjon annet enn å være knyttet til tradisjonelle klassiske vestlige militære perspektiver. I norsk forsvarssammenheng blir begrepene første gang brukt i 2007 som offisiell betegnelse. Før den tid ble begrepene medarbeidere og bedriftskultur anvendt (Edström, Lunde og Matlary, 2009:18). Begrepene er likevel ord som har betydning for allmennheten generelt. Anvendelsen av begrepene er slik sett ikke noe nytt, men innhold og betydning vil variere mellom mennesker, spesielt etter det som kan kalles et paradigmeskifte i Forsvaret. Det vesentlige her er at begrepenes faktiske innhold i militær sammenheng har blitt endret de siste årene.

Ordet profesjon kommer fra latin og betyr ganske enkelt yrke. “*Hovedkjennetegnet til en profesjon er koplingen mellom kunnskap og stilling*” (Irgens 2009:18). Det finnes flere definisjoner og synspunkter på hva en profesjon er, og dette vil bli nærmere presentert i teorikapittelet. Der vil det bli drøftet hvor det militære yrket står i profesjonsteorien.

Litteratur om profesjon og organisasjonsteori har også flere beskrivelser av profesjonskultur, og med bakgrunn i denne litteraturen har jeg landet på følgende definisjon til denne studiens formål: “*Profesjonskultur er det uformelle settet av normer og verdier blant profesjonsutøvere som samhandler om oppgaveløsning gjennom et profesjonsfelleskap*” (fritt etter Irgens: 2009). Profesjonskulturen opptrer sidestilt eller parallelt med de formelle og uttalte spesifikasjonene til profesjonen, og utøver en indre justis for hva som er akseptert og ikke av adferd som profesjonsutøver.

Det felles utgangspunktet i denne studien vil være den militære profesjonskulturen, som igjen kan antas å ha subkulturer innen ulike funksjonsområder.

2.5.4 Krigerkultur.

Begrepet *krigerkultur* har heller ikke noen uttømmende definisjon, selv om det har eksistert like lenge som det har blitt ført kriger. Som en følge av omstillingen har begrepet fått en renessanse og blir nå anvendt i forsvarsstudier, spesielt med tanke på krigerkultur som en subkultur.

Forsvaret er en fragmentert organisasjon, hvor de enkelte avdelinger vil ha interesse av å beskytte og fremme sin enhets interesser, noe som vil kunne utløse drakamper i flere retninger, som igjen kan bli bestemmende for den kulturen og de subkulturer som vokser frem. Hvis ikke ledelsen er klar over dette og håndterer dette effektivt, kan resultatet bli uønsket (Bolman & Deal: 1991: 89). Tidligere studier viser at det ikke er lett å trekke noen entydige konklusjoner fra undersøkelsene om hvilken kultur som er gjeldende, og hvordan den har oppstått. Det kan like gjerne være slik at kulturen i en avdeling har oppstått på grunn av egne suksesshistorier og soldatenes holdninger, og at dette tilfeldigvis sammenfaller med strategien i FFOD07. Spesielt studien i KJK viser dette. Det er imidlertid grunn til å anta at krigerkulturen i størst grad gjenfinnes i kampavdelingene, det som betegnes som den spisse ende i Forsvaret. Da det felles utgangspunktet tidligere er definert som identifisering med den militære profesjon, plasseres dermed krigerkulturen på et lavere nivå i organisasjonen, som en subkultur. En krigerkultur blir ansett som nødvendig for effektivt å kunne løse oppgaver i strid gjennom kontrollert aggressivitet, og er ikke nødvendigvis en negativ betegnelse. Krigerkultur i positiv mening innebærer sterk grad av lojalitet til lagkameratene og avdelingens gode navn og rykte. En krigerkultur vil også dyrke tradisjoner, suksesshistorier og interne ritualer. Det er nettopp disse egenskapene som trekkes frem i FFOD07, og doktrinen kan tolkes slik at det åpnes for flere nivåer eller subkulturer. Det må kunne antas at ulike avdelinger med ulike oppdrag vil ha forskjellig krav til profesjonen som igjen vil utvikle subkulturer for å ivareta militær effektivitet.

Et moment å legge merke til for studier som omhandler krigerkultur i sammenheng med profesjonsbegrepet, er at begrepet *krig* ikke brukes i FFOD07; "*Konfliktspekteret spenner fra fred via krise til væpnet konflikt.*" Samtidig som begrepet krigerkultur forskes på for å analysere hvorvidt Forsvaret har etablert en slik kultur, er altså begrepet krig fjernet. Årsaken ser ut til å være ren formaljuss, tilpasset nåtidens humanistiske trekk.

2.6 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg gitt en oversikt over hendelser i det internasjonale trusselbildet som førte til omstillingen av Forsvaret, og krav til endringer i den militære profesjonsidentitet. Jeg har beskrevet spenningen mellom det militære og sivile, og hvordan oppfatningen av Norge som fredsnasjon kan sees fra flere synspunkter i forhold til deltakelse i internasjonale operasjoner. Jeg har videre drøftet politikkenes rolle, og hvordan unnlatelse av å bruke

begrepet *krig* kan ha innvirkning på anerkjennelse og legitimering av den faktiske utførelse av den militære profesjon.

Jeg har også beskrevet ordningen med nye tilsettingskategorier som har kommet etter nedbyggingen av invasjonforsvaret, som bakgrunn for at det ikke lenger er slik at den enkelte nødvendigvis får en livslang karriere i Forsvaret. Til slutt har jeg drøftet begreper som brukes i militære styringsdokumenter, og forsøkt å avklare og gi definisjoner til disse begrepene.

KAPITTEL III: DET TEORETISKE RAMMEVERKET

Det teoretiske rammeverket i denne oppgaven bygger på beskrivende teori om profesjoner og militærsosiologisk teori, og forklarende organisasjonsteori. I profesjonsteorien blir det presentert ulike teorier for å se på hvilke krav som stilles for å kunne bruke benevnelsen profesjon. Her blir det drøftet om det militære yrket tilfredsstiller de ulike kravene. Den militærsosiologiske teorien omhandler forholdet mellom militærmakten og det sivile. Her blir de mest kjente og anvendte teoriene presentert, sammen med en nærmere forklaring av I-O hypotesen. Definisjoner av dimensjonene idealist, profesjonalist, individualist og kriger er også presentert i dette kapitlet. Organisasjonsteori er utgangspunktet for de forklarende perspektivene med dimensjonene struktur, demografi og kultur, og skal anvendes til å forklare sammenhenger i holdninger i det innsamlede datamaterialet.

3.1 Profesjonsteori - utøver soldater en profesjon?

Et legitimt spørsmål i forbindelse med studien er om det å være soldat er å inneha en profesjon, eller om dette er en utvanning av begrepet profesjon i akademisk betydning. En soldat vil kunne hevdes å mangle den vitenskapelige bakgrunn som er definert i akademien. Ut fra det klassiske weberske profesjonsbegrepet kan neppe soldater sies å inneha en profesjon (Edström, Lunde og Matlary, 2009:28). En profesjonell soldat vil alternativt kunne defineres som en spesialist med kognitive egenskaper. Tas det utgangspunkt i et bredere og mer moderne profesjonsbegrep vil militære, i alle fall offisersyrket, kunne defineres som en profesjon (ibid). Å bruke begrepet profesjon som en generell betegnelse som omfatter alle reiser hovedsakelig to problemstillinger. Er det sakssvarende at profesjonen omfatter alle i uniform uavhengig av ulikheter i funksjon? På den annen side, hvis alle i uniform er militære profesjonsutøvere, har det noen hensikt å nyansere kategoriseringen? (ibid).

I det følgende vil jeg forsøke å plassere den militære profesjon i teorien.

3.1.1 Utviklingen av profesjonsbegrepet.

Profesjon er et omstridt begrep med flere definisjoner som spenner fra absolutte krav om vitenskapelig utdanning, til benevnelse av yrker. Det har vært en utvikling i retning av et

bredere innhold i begrepet, og i det følgende presenteres et utvalg av definisjoner som viser denne utviklingen, hvor flere perspektiver har kommet til.

Torstein Eckhoff (1967) definerer profesjon som *“akademisk utdannet yrkesgrupper, som for eksempel leger, prester, jurister, lektorer, ingeniører etc. Profesjonsutøverne står i et særlig forhold til vitenskapene for så vidt som de er utdannet ved anstalter hvor det drives vitenskap. Og for så vidt som de utnytter den viten de har fått der i sin praktiske virksomhet”*.

Han understreker at vitenskapene gir profesjonene avgjørelsespremisser, og at en vesentlig del av profesjonsutøverens virksomhet består i å treffe avgjørelser. Han skiller mellom faktiske premisser og verdipremisser. Verdipremissene betegnes som grunnlag for å avgjøre om noe er godt eller ondt, riktig eller galt. Verdipremisset omfatter her altså normer. De faktiske premissene er akkumuleringen av kunnskap og utviklingen av hypoteser om årsakssammenhenger, som skal gi grunnlag for avgjørelser. Soldater kan sies å ha høy grad verdipremisser og normer for hva som er ondt eller godt i utøvelsen av yrket. Det er i tillegg lovfestede regler for hva som er rett og galt i krig. Selv om Eckhoff sikter til mer tradisjonelle akademisk utdannede yrkesgrupper, vil akkumulering av trening, teori og praktisk utførelse, gi faktiske premisser for utførelse av soldatens oppgaver. De får sin opplæring i en “anstalt” hvor deres “vitenskap” drives. Forsvarets egenart skiller det fra resten av samfunnet, gjennom at det meste av det som finnes av taus militær kunnskap og ferdigheter vil aldri kunne kjøpes eller tilegnes i det sivile samfunnet (Brunstad 2005)²⁹. Den sivile utdannelsens mål og rammer er ikke, og har aldri tenkt å være, krigens natur (ibid).

En vanlig måte å omtale profesjoner på i dag, er å si at de er en type yrker og favner bredere enn Eckhoffs definisjon. Molander og Terum (2008) beskriver elementer i begrepet som gir rom for ulike måter å oppfatte profesjoner på, alt etter hvilke elementer som fremheves. De skisserer et idealtypisk mønster med en konstellasjon av variabler, som i forskjellig grad gjenfinnes i ulike yrker.

Det organisatoriske aspektet:

En profesjon er en yrkesgruppe med kontroll over egne arbeidsoppgaver. Kontrollen er dels ekstern over adgangen til arbeidsoppgavene, dels intern over utførelsen. Grunnleggende elementer er: *Monopol, autonomi, politisk konstruerte yrker, institusjonelt imperativ – samfunnskontrakten -, profesjonell sammenslutning – kollektive aktører.*

²⁹<http://www.pacem.no/2005/2/1krig/02brunstad>

I dette aspektet vil Forsvaret kunne plasseres innen definisjonen av profesjon. Forsvaret har monopol på sine arbeidsoppgaver, og autonomi over hvordan selve jobben skal utføres. Man kan si det er politisk konstruert yrke, fordi det militære er et politisk instrument for oppgaveløsning. Det institusjonelle imperativ er også vesentlig, med Forsvarets ansvar overfor samfunnet. Hvorvidt det er en profesjonell sammenslutning kan det argumenteres for og imot, men det kan sies å være kollektive aktører som løser oppdrag.

Det performative aspektet:

Andrew Abbot (1988) beskriver profesjoner som eksklusive yrkesgrupper som anvender noenlunde abstrakt kunnskap på spesifikke tilfeller. Ved å bruke uttrykket “eksklusive yrkesgrupper” er det grunn til å tolke det slik at Abbot, i likhet med Eckhoff, legger strengere krav til grunn i sine kriterier med tanke på vitenskapelig bakgrunn. De tre kriteriene han legger til grunn er: *a) bestemt utdanning og faglig kontroll, b) spesiell metode/teknikk, c) effektiv beskyttelse*. I nesten alle definisjoner av profesjoner gjenfinnes disse elementene. Med Molander og Terums beskrivelse åpnes det for en bredere tolkning, ved at det praktiske innholdet får betydning i tillegg til de formelle vitenskapelige kravene. Profesjonens arbeidsoppgaver utføres i en kombinasjon av formalisert kunnskap og utøvelse av skjønn, for å håndteres på en adekvat måte (Molander og Terum: 2008). Denne virksomheten kalles praksis. I vid betydning er praksis kort og godt menneskelig virksomhet. I snevrere betydning brukes praksis om visse typer yrkesvirksomhet (ibid). Noen grunnleggende elementer ved praksis er: *Tjenesteyting, klienter er mottakere, problemløsning, endringsorientering, systematisk anvendelse av kunnskap, bruk av skjønn, normativ regulering og usikkerhet*. Det siste elementet beskriver at profesjonell praksis er feilbarlig, og at det kan være usikkerhet om hva som blir konsekvensene av handlingsvalg. Klienten tar derfor en risiko og den profesjonelle tar på seg ansvar. I denne sammenhengen er regjeringen klient og Forsvaret den profesjonelle, hvor det politiske fellesskapet har tillit til at Forsvaret i kraft av sin kompetanse utfører oppgavene i henhold til standarder for god yrkesutøvelse. Det betyr at det knyttes normative forventninger til profesjonen (ibid:20). Begrepet profesjon brukes her som en beskrivelse av en type yrkesmessig organisering av arbeid, forbeholdt persongrupper med en bestemt utdanning, som gis retten til å utføre visse arbeidsoppgaver mer eller mindre autonomt. Til grunn for denne retten eller jurisdiksjonen ligger en anerkjennelse av arbeidsoppgavenes samfunnsmessige betydning. De fleste variablene kan brukes til å beskrive vilkår soldater lærer opp og arbeider under. Soldatene har en type yrkesmessig organisering av arbeidet, og retten til å utføre visse arbeidsoppgaver autonomt. Grunnlaget for

arbeidsutførelsen er jurisdiksjon gitt med tillit fra styresmaktene, og er av samfunnsmessig betydning.

Vibeke Erichsen (1985) tar opp kontrollperspektivet for å kunne åpne for analyser av kunnskapsdimensjonen utenfor konvensjonell profesjonsteori. Profesjon i dette perspektivet innebærer en institusjonell kontroll over yrkesutøvelse som vedvarer over tid. Profesjoner organiserer seg kollektivt for å styrke forbindelsen mellom utdanning og yrke, ved å få bestemte yrker forbeholdt personer med bestemte utdanninger (ibid). Erichsens beskrivelse kan anvendes med mindre fokus på tradisjonell høy akademisk utdanning, selv om også hun kan tolkes slik at vitenskapelig bakgrunn er grunnleggende. Hun beskriver profesjoner som utvikling av et fag eller yrke fram til en egenartet profesjon med jurisdiksjon. Profesjonene Erichsen omtaler er innen helsesektoren, og beskriver blant annet hvordan tannlegeyrket utviklet seg fra å være tanntrekking som smeden utførte på torget, fram til den profesjonelle tannlegeutdanningen vi har i dag. Den historiske utviklingen av soldatyrket kan ikke sies å ha en parallell til tannlegeyrket, men det finnes allikevel fellestrekk som gjør at det her velges å bruke hennes kunnskapsdimensjon. Soldater er gitt jurisdiksjon over sitt felt i utøvelse av yrket basert på sin kunnskap. Det foreligger også en langvarig institusjonell kontroll som kan betegnes som sterk og yrket er forbeholdt personer med, om ikke en eksplisitt høyere akademisk utdanning, en spesifikk utdanning og spesifikke egenskaper.

Selv om begrepene militær profesjon og profesjonskultur mangler uttømmende definisjoner også i militær sammenheng, kan det vises til deskriptive utsagn fra forsvarsledelsen. I FFOD07 står det blant annet:

*“Den militære profesjonen er en profesjon på linje med andre profesjoner, som jurist- eller legeyrket. (...) Profesjonsutøvelsen bygger på omfattende teori og praktisk trening. Utøverne av en profesjon identifiserer seg med sitt yrke (...). **Ansvar** handler om profesjonens forpliktelse overfor samfunnet og overfor sine egne medlemmer. **Identitet** handler om medlemmenes identifisering med profesjonen og deres eksklusive status i samfunnet. **Ekspertise** handler om medlemmenes spesialiserte kunnskaper og ferdigheter som brukes for å løse profesjonens oppgaver. **Verdigrunnlaget** består av de verdier og den kodeks som styrer profesjonsutøvelsen og medlemmenes holdninger. Verdigrunnlaget gjenspeiler samfunnets normer og verdier, men vil utvikles spesifikt i henhold til den enkelte profesjons krav”.*

I dette sitatet gjenfinnes flere elementer fra tradisjonell profesjonsteori; ansvar overfor samfunnet som Molander og Terum beskriver, identitet og eksklusivitet som Abbot beskriver, ekspertise og kontroll som Erichsen beskriver og verdigrunnlaget som Eckhoff beskriver. Dette samsvarer også med Huntington's (1957) beskrivelser av den militære profesjon, som omtales nærmere i neste avsnitt, og underbygger bruken av profesjonsbegrepet.

De teoretiske innblikkene som er presentert gir rom for tolkning og vektlegging av hva en profesjon skal inneholde. Med bakgrunn i drøftingen ovenfor om hvor den militære profesjon står i teorien, velger jeg her å fastslå at soldaten utfører en profesjon. Han tilhører en eksklusiv yrkesgruppe med faglig kontroll og jurisdiksjon, og tilfredsstiller kriteriene i profesjonsteorien. Dette legges til grunn videre i studien.

3.2 Militærsosiologisk teori

Militære attributter og distinksjonen mellom det militære og sivile er utførlig omtalt i militærsosiologisk litteratur og presenteres i dette avsnittet.

Ulempen ved den militærsosiologiske litteraturen jeg anvender, er at den i stor grad er basert på amerikansk empiri og forskning, som har til dels store kulturforskjeller fra det norske forsvaret. Mens det norske forsvaret har tradisjon som invasjonforsvar, har det amerikanske forsvaret tradisjonelt vært et ekspedisjonsforsvar. I tillegg må det påpekes at litteraturen hovedsakelig er skrevet før den kalde krigen var over. Likevel inneholder den grunnleggende teorier og perspektiver som er like anvendelig i dag. Ved hjelp av egne funn og tidligere studier vil det bli forsøkt å finne fotfeste i norsk kontekst gjennom den militærsosiologiske teorien.

De mest kjente og anvendte militærsosiologiske teoretikerne er Samuel P. Huntington, Morris Janowitz og Charles Moskos. Forskningsfeltet de opererer i er spennet mellom militærmakt og det sivile samfunn.

Huntington (1957) bruker i sine teorier "the management of violence" og "the military mind" som grunnlag for å beskrive den militære profesjon. Han benytter aspektene *ekspertise*, *ansvar* og *felleskap* når han utdyper hva den militære profesjon innebærer. Boken "The Soldier and the State" er skrevet for over femti år siden, men fundamentet i teoriene er fremdeles gyldige, og boken initierte på mange måter bevisstgjøring og diskusjon rundt den militære profesjon i moderne tid. Det er de samme aspektene vi gjenfinner i FFOD07 som

beskrivelse av dagens militære profesjon, og i den generelle profesjonsteorien. Huntington bygger på ideene om forsvar av nasjonalstaten og dens interesser, lojalitet til styresmaktene, ansvar overfor samfunnet og det militære fellesskap. Det blir et definisjonsspørsmål om i hvilken grad termen *nasjonens interesser* samsvarer med Huntington på dette området i dag. I den forbindelse må det tas i betraktning at Forsvaret har utviklet seg i takt med samfunnet. Dagens perspektiv på hva som er forsvar av nasjonalstaten og dens interesser har endret seg, men lydigheten overfor nasjonalstaten, og prinsippet om sivil kontroll av militærmakten er den samme.

Huntington mener det er spesielt ansvaret overfor samfunnet og staten som skiller militær profesjon fra andre profesjoner. Militær ekspertise er utøvelse av vold i sosialt aksepterte rammer etter ordre fra landets styresmakter. Huntington deler ekspertisen i teori og praksis. Teorien er militær utdanning knyttet til erfaringslæring gjennom intern reproduksjon. Den praktiske yrkesutøvelsen vektlegger særlig det instrumentelle og den kunnskap som høstes gjennom krigerrollen. Motivasjonen for profesjonen mener han ligger i det militære tankegods, med felles verdisett, holdninger og viljen og evnen til å sette avdelingen foran individuelle behov. Uniformer, grader og medaljer styrker motivasjonen og fellesskapet. Huntington kan tolkes slik at det militære fellesskapet overgår selve oppdraget, og at dyrking av dette fellesskapet er nødvendig for å utføre profesjonen på best mulig måte.

Den signifikante forskjellen mellom Huntingtons teorier og Norges militære doktrine, er kravet til ekspedisjonsvilje som man finner i FFOD07. Som nevnt ovenfor kan dette skyldes USAs lange tradisjon som ekspedisjonsforsvar, og at Huntington tar ekspedisjonsvilligheten for gitt uten å spesifisere det nærmere. Imidlertid påpekte Huntington at militære institusjoner både utvikles og påvirkes av sin samfunnsmessige rolle. Det må være en balansegang mellom den funksjonelle rollen som effektivt maktmiddel, og den samfunnsmessige rollen som skal reflektere samfunnets sosiale strømninger. En militærmakt som bare gjenspeiler de sosiale trender vil kunne bli uegnet til å effektivt gjennomføre sin funksjonelle rolle med militære operasjoner. På den annen side vil en militærmakt som kun reflekterer militære verdier kunne få problemer med å forholde seg til samfunnet som den er en del av.

Både Huntington og Brunstad (2005) beskriver den praktiske kunnskapen som reproduksjon internt i Forsvaret gjennom trening og oppdrag. Studier³⁰ viser også at erfaringer fra internasjonale operasjoner er verdifulle bidrag til profesjonsutviklingen, til dels i større grad enn tiltak hjemme. Det er erfaringslæring som gir soldaten verktøy til å håndtere sitt yrke i

³⁰ Brunborg 2007, Forsjord 2009, Johansen 2009

krigens utfordringer og moralske kompleksitet. Kort oppsummert er soldatens *ekspertise* utøvelse av vold. *Ansvar*et overfor samfunnet er koblet gjennom staten. *Fellesskapet* og identiteten gir motivasjon gjennom felles tankegods, beskrevet som "the military mind" (Huntington: 1957). "Military mind" kan best oversettes som det som representerer soldatens verdier, holdninger og perspektiver i forhold til utøvelse av profesjonen; den militære tenkemåten eller idealet.

Som kontrast til Huntington har Janowitz (1960) et annet perspektiv. Han fokuserer på ekspertise i betydningen utøvelse av fred, eller "*the constabulary force*": Å vinne freden framfor å vinne krigen. Janowitz var tidlig ute med å påpeke at samfunnsendringer ville påvirke den militære yrkesutøvelse. Hans teorier bygger på at militærstyrken vil utvikles i retning av å bli mer lik sivil konsernvirksomhet gjennom teknisk spesialisering og administrering av nye oppdrag. Å redusere eller unnlate å bruke militærmakt i konflikter vil være viktigere enn "management of violence".

I motsetning til Huntingtons betraktning av den militære profesjon som en livsstil, vil Janowitz hevde at det er den militære kulturen som må tilpasse seg nåtiden, fordi individene i organisasjonen vil vektlegge verdier i tråd med det sivile samfunn. Huntingtons teori om den sterke militære identitetsfølelse svekkes gjennom denne påstanden. Det kunne være interessant å forfølge Janowitz' teori i forhold til hvordan dagens vestlige militærmakter har tatt et "ansvar" for å trygge verdensfreden. Intervensjon og krigføring under FN-mandat kan tolkes som "*the constabulary force*" i et vidt perspektiv. Spesielt den taktiske krigføringen som brukes i Afghanistan, ofte omtalt som "*hearts and minds*"³¹, vil i teorien kunne anses som et steg i den retningen. Både FFOD07 og Janowitz påpeker at Forsvaret utvikles i takt med tiden og må tilpasses samfunnet. Hvis Janowitz' teori stemmer, vil man kunne forvente å finne en høy grad av individualisme i Forsvaret og mindre grad av militær profesjonalisme. Grunnen til at jeg går bort fra en utdypning, er at FFOD07's krav til den militære identitet i mye større grad samsvarer med Huntingtons "*management of violence*".

I en videreføring av Janowitz' teori lanserte Moskos I-O hypotesen i 1977³². Hypotesen er mye brukt i militærsosiologisk forskning for å belyse forholdet mellom militæret og det sivile,

³¹ Hearts and Minds er en militærstrategi som først ble brukt av USA i Vietnamkrigen. Formålet er å vinne den undertrykte befolkningens tillit og beskytte dem mot undertrykkerne, i henhold til vestlige demokratiske og liberale normer. Militære styrker brukes til å tilby medisinsk hjelp og bygging av infrastruktur som veier og skoler.

³² *Armed forces forces and society vol 4 nr. 1*. s.41-50.

og vil også benyttes i denne oppgaven. Hovedantakelsen til Moskos, i likhet med Janowitz, er at militæret påvirkes av samfunnet på en slik måte at det vil endre seg fra å være en særskilt institusjon til en organisasjon blant mange: Fra å være styrt av militærets egne kriterier til å bli styrt av økonomenes instrumenter, og fra å rekruttere idealister til å rekruttere soldater som til en hvilken som helst jobb (Jacobsen: 2005). I 1988 lanserte Moskos og Wood empirisk dekning for denne hypotesen, som er at soldaten har beveget seg fra å ha institusjonelle (Institutional) motivasjoner over til yrkesmessige (Occupational) motivasjoner (ibid). Begrepet institusjonell kan kobles mot begrepet plikt, og begrepet yrkesmessig kan kobles til begrepet rettigheter. Det institusjonelle er nært knyttet til at den profesjonelle har en plikt overfor samfunnet som en del av sin yrkeskodeks. Denne er ikke begrenset av arbeidstid eller som grunnlag ved lønnsforhandlinger (ibid). Det yrkesmessige handler ikke om plikt. Her er det profitt og egeninteresse som er motivasjonen og hvilke rettigheter som kan tilegnes. Hypotesen er at denne utviklingen har en negativ innvirkning på den institusjonelle forpliktelsen, og at militære ikke lenger ser på seg selv som en liten del av en større enhet. Moskos og Wood frykter at en glidning over til yrkesmessig motivasjon vil kunne påvirke den militære oppdragsutførelsen. De antar at den yrkesmessige soldat vil gjøre akkurat det han blir bedt om, og ingenting ut over det. Han vil ha vekt på, og forventninger om, økonomisk kompensasjon for å utføre ekstra oppgaver. En institusjonelt motivert soldat vil ha større tilknytning og forpliktelse til oppdragsutførelse. Han vil alltid ha oppdraget i sentrum og gjøre alt som står i hans makt for å gjennomføre organisasjonens endelige målsetting. (Moskos og Wood, 1988:5). I ytterste konsekvens frykter Moskos og Wood at økt yrkesmessig motivasjon vil føre til en undergraving av den militære profesjon. Hvis militære oppgaver blir redusert til et spørsmål om penger, hvor kost/nytte analyser er styrende, kan dette medføre at den militære profesjon blir fratatt sin beslutningsmyndighet (ibid).

I-O hypotesen relaterer seg både til den enkeltes holdninger og motivasjon, til endringer i Forsvarets sosiale organisasjon og til forholdet mellom det sivile og militære. Det siste aspektet viser til at store samfunnsmessige endringer vil slå inn i Forsvarets organisasjon.

Figuren viser Moskos' I-O tese og hva som skiller I og O fra hverandre:

Institutional	Occupational
<p>Altruistisk:</p> <p>Verdibasert, hva jeg kan gjøre for andre.</p> <p>Livsstilsorientering, det militære er et kall, ulikt det øvrige samfunn. Yrkesmessig referansegruppe er vertikalt innenfor Forsvaret og grunnlag for lønn er grad og ansiennitet med grad som styrende.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lønn uvesentlig • Regulert arbeidstid uvesentlig • Respekt basert på tjenesten 	<p>Egoistisk:</p> <p>Markedstanken, hva militæret kan gjøre for meg.</p> <p>Det militæret er et vanlig yrke, som i samfunnet forøvrig. Yrkesmessig referansegruppe horisontalt med yrker utenfor Forsvaret.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lønn etter ytelse er vesentlig • Ordnete, regulerte arbeidsforhold • Prestisje basert på lønnsnivå

Figur 3: Utvidet forhold mellom I-O dimensjonene (etter Johansen 2007).

Hvis soldaters profesjonsidentitet har beveget seg bort fra de tradisjonelle institusjonelle/idealistiske holdningene vil dette i følge teorien påvirke oppdragsutførelsen som soldat. De anses da å ha beveget seg bort fra det kollektive tankegods og bærere av Forsvarets institusjonelle verdier. Individualistiske interesser hevdes å stå i motsetning til Forsvarets verdier, når soldatene utfører jobben i egen vinning eller fritt vil bestemme bosted og hvordan fritiden disponeres. Å være soldat er ikke da en livsstil, men en vanlig jobb.

Battistelli undersøkte i 2000 italienske soldaters motivasjon for å delta i Bosnia. Han fant at en del soldaters motivasjon ikke klart kunne klassifiseres i institusjonelle eller yrkesmessige motivasjoner, og videreutviklet I-O hypotesen med en tredje dimensjon/motivasjon som han kaller den *postmoderne*. Begrepet postmoderne er et diffust begrep, og kan derfor være en forvirrende betegnelse. Denne tredje dimensjonen kan heller beskrives som individsentrert som den yrkesmessige, men ikke-materiell som den institusjonelle (Jacobsen: 2005). Motivasjonen i denne dimensjonen er egoistisk ikke-materialistisk selvrealisering i et samfunn hvor materielle behov er tilfredsstilt, en søken etter spenning, opplevelser, adrenalinkick og eventyrlyst: På hvilken måte kan Forsvaret tilfredsstille meg på min søken etter opplevelser? Undersøkelsesopplegget i min studie vektlegger ikke denne dimensjonen/motivasjonen i vesentlig grad, og det kan være noe usikkert å trekke sterke indikasjoner ut fra de påstander som er stilt. Det er imidlertid et poeng at det som betegnes som individualisme også kan inneholde denne dimensjonen, eller deler av den.

Hvis Janowitz', Moskos & Wood og Battistellis teorier stemmer, vil individualisme i stor grad ha inntatt Forsvaret. Med henvisning til studiene det er referert til, kan det ikke trekkes noen entydig konklusjon om graden av individualisme. Studiene viser at det er store sprik i profesjonsoppfattelsen, selv i den spisse ende av Forsvaret.

3.3 Definisjoner av profesjonsdimensjonene

I dette avsnittet presenteres definisjoner av dimensjonene som brukes i denne studien for å måle profesjonsidentitet. Definisjoner av dimensjonene idealisme, profesjonalisme og individualisme er utarbeidet av Johansen (2007) i forbindelse med hans masterstudie. Under sitt pågående doktorgradsarbeid har han videreutviklet undersøkelsesopplegget og inkludert kriger som en dimensjon. For videre teoretisk utredning og analysene som ligger til grunn for definisjonene, henviser jeg til disse studiene.

I spørreundersøkelsen er det formulert følgende definisjoner, som vil utgjøre de avhengige variabler ved analyser av datamaterialet:

3.3.1 Idealisme:

Den militære idealist er den idealistiske forsvareren av Norges territorium som er tro mot Kongen og Fedrelandet. Motivasjonen er saken og oppdragets betydning, og han er om nødvendig villig til å dø for denne saken. Idealisten vil ha vanskelig for å se at det finnes noe å kjempe for fjernt fra Norges grenser som ikke direkte truer rikets sikkerhet. I et moderne og utvidet perspektiv kan likevel idealisten være villig til å delta i INTOPS, så lenge det handler om å forsvare Norges interesser. Idealisten ser på det å være i Forsvaret som et kall snarere enn et arbeid. Det å tjene folket, landet og noe som står høyere enn seg selv er den viktigste drivkraften.

3.3.2 Profesjonalisme:

Den profesjonelle militære setter lagkamerater og avdelingen foran seg selv. Drivkraft og motivasjon for jobben er rettet mot ikke å svikte lagkameratene. Oppdragets betydning og hvor det skjer er underordnet, så lenge det ikke strider mot grunnleggende overbevisning eller moral. Dette kan innebære at egne synspunkter i en konflikt underkastes rent militære hensyn.

Regulert arbeidstid og lønn er av mindre betydning for han får kompensasjon gjennom ervervelse av ekspertise og karrieremuligheter. For den profesjonelle er det svært viktig å kunne sitt fag, hvilket betyr at han er opptatt av å spisse sine militære ferdigheter som gjør ham i stand til å løse skarpe oppdrag.

3.3.3 Individualisme:

Den militære individualist ser på tjenesten i Forsvaret som et vanlig yrke. Faktorer som regulert arbeidstid og lønn er viktig. Den individualistisk orienterte kan på den ene siden ønske å prioritere familieliv og fritid høyest. På den andre siden kan individualistens motivasjon for militærtjeneste være spenningssøking og det å ha muligheten til å oppleve noe ekstremt og utfordrende. Det å erverve seg personlig erfaring som kan benyttes senere i livet vil være viktig for individualisten, slik at han kan ha muligheten til å gå ut av Forsvaret til fordel for noe bedre.

3.3.4 Kriger:

Krigerens lojalitet er sterkt knyttet til avdelingen og sine nærmeste lagkamerater. Kodeks og verdier i dette nære fellesskapet står svært sentralt, selv om det skulle stå i et motsetningsforhold til gjeldende samfunnsverdier. Krigeren er oppdragsfokusert og ikke opptatt av om operasjonen foregår i Norge eller utlandet. Et bærende prinsipp for krigeren er å være best mulig rustet for å møte skarpe oppdrag. Krigeren foretrekker stridslignende og høyintense oppdrag fremfor tradisjonelle fredsbevarende oppdrag. For en kriger er det viktig å kunne bruke egen aggresjon og sinne som et virkemiddel i møte med fienden.

Det som er presentert hittil er ment som beskrivende teori. I det kommende presenteres den forklarende organisasjonsteorien som skal benyttes for å se om det finnes sammenhenger i holdninger hos soldater i avdelingen som undersøkes. Her anvendes strukturelle, kulturelle og demografiske perspektiver.

3.4 Forklarende teori

Den generelle profesjonsteorien beskriver hva en profesjon skal inneholde, og i forhold til denne teorien er den militære profesjons plassering drøftet. Den militærsosiologiske teorien beskriver først og fremst forholdet mellom det sivile og militære. Der er det presentert ulike

teorier for å kunne drøfte hvordan både soldatene og Forsvaret endrer holdninger og tilpasser seg samfunnsutviklingen. Det er også presentert definisjoner av kategorier for holdningene som skal studeres.

For å forklare holdninger i en videre kontekst, vil jeg i studien bruke organisasjonsteori. Studien fokuserer på hvordan enkeltindividet plasserer seg i en institusjonell kontekst ut fra de fire profesjonsdimensjonene på et gitt tidspunkt i Forsvaret. For å drøfte om det finnes sammenhenger, brukes struktur, demografi og kultur som forklarende organisasjonsteoretisk perspektiv for å analysere variasjoner i holdninger. Under disse perspektivene utarbeides det forventninger til sammenhenger mellom de uavhengige variablene perspektivene leder til, og holdninger hos profesjonsutøverne. Den teoretiske innfallsvinkel til forklarende analyse i studien presenteres i kommende avsnitt.

3.4.1 Strukturelt-, demografisk og kulturelt perspektiv

Variabler som kan klassifiseres som strukturelle, kulturelle og demografiske vil i varierende grad påvirke individers vurderinger, holdninger og til sist adferd. Uformelle elementer er en viktig del av den administrative kulturen, og utvikles over lang tid og påvirkes av mange forhold. I offentlige organisasjoner kan dette være mer generelle kulturelle trekk knyttet til utviklingen av den politiske kulturen, forholdet mellom politiske og administrative aktører, aksept av autoritetsformer og bestemte organisasjonsstrukturer, tillit til offentlige institusjoner og aktører osv. (Peters 1995 i Christensen & Lægreid 1998: 13). Et annet sett av forhold er hvilken plassering i organisasjonsstrukturen den enkelte har. Dette kan si noe om erfaringer med bestemte autoritetsforhold, bestemte arbeidsoppgaver og formelle relasjoner (Lægreid og Olsen 1978). Det kan likevel ikke forventes at det er en entydig tett kopling mellom formell og uformell struktur (Christensen & Lægreid 1998: 14). Det vil derfor bli sett både på den formelle og den uformelle strukturen, fordi den formelle strukturen i varierende grad vil gi føringer for tenking og adferd, og den uformelle strukturen vil være påvirket av demografiske faktorer eller personrelaterte forhold. Hvor man kommer fra, i form av sosial bakgrunn, yrkeserfaring og utdanning antas å påvirke hvilke holdninger og kulturer som utvikles. I tidligere studier av norsk sentralforvaltning har man rettet oppmerksomheten mot rolleoppfatninger og normer for administrativ adferd. Det er fokusert på om ansattes tenke- og adferdsmønster er påvirket av rekrutteringsmønster, eller om de blir formet av de organisasjonsmessige rammene de arbeidet innenfor (Lægreid & Olsen 1978:15). Her understrekes viktigheten både av de ansattes byråkratiske biografi og plassering i

forvaltningsstrukturen. Gjennom sosialiserings-, disiplinerings- og kontrollmekanismer fant man at betydningen av sosiale bakgrunnsfaktorer reduseres. En undersøkelse av byråkrater i oljesektoren viser at selv i forvaltningsorgan med stor mobilitet blant de ansatte, blir adferden mer preget av hvor man er plassert i forvaltningsstrukturen enn personlig bakgrunn (Lægneid i Christensen, Lægneid & Zuna: 2001). Videre er sannsynligheten for at sosiale bakgrunnsegenskaper påvirker verdier og holdninger i større grad i kollegiale organisasjoner enn i hierarkiske (Stigen 1991 i Christensen & Lægneid 1998:15). Forsvaret kan betegnes både som en kollegial og hierarkisk organisasjon, men det er i sistnevnte sammenheng først og fremst den hierarkiske strukturen som kan antas å virke regulerende på holdninger og adferd. Dette fordi det er den militære profesjon som er det felles utgangspunktet, og som danner rammen for det kollegiale fellesskapet. Sett i forhold til den generelle profesjonsteorien vil man i liten grad innad i Forsvaret få kollegiale profesjonsgrupper med ingeniører, leger, prester osv – det som tidligere er definert som yrkesidentitet - som man ellers vil finne i offentlige organisasjoner.

3.4.2 Det strukturelle perspektivet

Innenfor klassisk organisasjonsteori vil fokuset vanligvis være rettet mot hvordan man kan designe og lede en organisasjon for å oppnå målene på en mest mulig effektiv måte (Christensen, Lægneid, Roness og Røvik:2009:33). Det formålsrasjonelle idealet er en situasjon der ledelsen har både stor evne til rasjonell kalkulasjon og stor grad av strategisk og sosial kontroll over de ansatte gjennom strategisk styring, og kan på den måten gi sentrale retningslinjer for aktivitetene i organisasjonen (ibid). En vesentlig innvending mot dette, er menneskets begrensede rasjonalitet. Vi har ikke muligheter eller kapasitet til å ha full oversikt over alle mål, alternativer eller konsekvenser (ibid:28).

Det instrumentelle perspektivet antar at en også vil kunne påvirke uformelle normer og verdier. Generelle betingelser for dette kan være at i stedet for at organisasjonen påvirkes av organisasjonsmedlemmenes sosiale bakgrunn og hva de bringer til organisasjonen, vil organisasjonskulturen bli påvirket av samhandlingen innad i organisasjonen. Her blir den formelle strukturen i offentlige organisasjoner den viktigste referanserammen (ibid:201). Ledelsen kan bevisst forsøke å designe organisasjonskulturen, fordi de ønsker å sikre at visse uformelle, institusjonelle normer skal være klart etablerte og utviklet. En måte å gjøre dette på er å endre både kultur og struktur samtidig, for eksempel ved raskt å bryte med visse tradisjonelle normer, for så å begynne å bygge en ny kultur. Betingelser for å klare dette er at

lederskapet har nok innsikt i hvilke kulturelle endringer som behøves, hvilke midler man skal bruke og makt til å gjennomføre ønsket endring (ibid).

3.4.3 Individet i organisasjonsstrukturen

I et organisasjonsperspektiv på den offentlige forvaltningen settes det fokus på betydningen av lederskap og formelle strukturer, hvor utgangspunktet er at struktur former adferd hos individene (Christensen & Lægreid 1998:18). Det antas at det gjennom hierarki, spesialisering og programmering legges klare føringer på den enkeltes handlingsrom og skjønn. Dette er forestillingen om det *ansvarlige byråkrati*, som i sin rendyrkede form er en teori om “organisasjon uten mennesker” (Lægreid og Olsen 1978: 19). Rekrutteringsprinsippet i dette perspektivet bygger på en forutsetning om at egenskaper ved det enkelte individ – bortsett fra faglige kvalifikasjoner – er uten interesse, og at den enkelte ikke har noen selvstendig innvirkning på beslutningsprosesser. De forbereder og iverksetter vedtak, men avgjørelsene fastlegges gjennom mål, regelverk og organisasjonsformer gitt av folkevalgte organ (ibid:7). Det antas at den enkelte ansatte kan byttes ut uten at det har innvirkning på hvordan organisasjonen fungerer, fordi roller og posisjoner og forholdet mellom dem er formelt definert og spesifisert uavhengig av personlige egenskaper ved de individene som fyller posisjonene (Christensen, Lægreid & Zuna: 2001). I dette perspektivet vil den klassiske byråkraten først og fremst handle i samsvar med de krav som stillingen setter. Selv om han blir utsatt for forventninger om å ivareta interessene til de gruppene i samfunnet han er utgått fra og identifiserer seg med, eller har klare egeninteresser knyttet til sakene han arbeider med, blir slike ønsker og hensyn klart underordnet de krav som følger med den posisjonen han til enhver tid har i forvaltningsapparatet (ibid). Hovedsynet er altså et teknisk-nøytralt virkemiddel som skal være like anvendelig for enhver politisk ledelse. Den enkeltes personlige holdninger og synspunkt er uinteressante nettopp fordi det forsettes et klart skille mellom privatliv og yrkesrolle, og det forsettes at den enkelte utfører enhver ordre like samvittighetsfullt – enten de er enige eller uenige i ordrenes innhold (Lægreid & Olsen 1978:21).

I min studie vil variabelen tilsettingskategori i Forsvaret være operasjonaliseringen av det strukturelle perspektivet, fordi det ut fra teorien forventes at ulik plassering kan gi forskjellige holdning og innvirkning på profesjonsidentitet. I spørreskjemaet er tilsettingskategori delt inn i variablene *yrkestilsatt*, *kontrakts-* eller *avdelingsbefal*, *vervet* og *menig* (spm 1.3: vedlegg 3).

I avdelingen som undersøkes er det ingen respondenter som er menige, så denne variabelen omtales ikke videre i studien.

F1: Soldater med fast yrkestilsetting vil identifisere seg sterkest med profesjonalisme og idealisme, mens soldater tilsatt som vervet eller kontrakt/ avdelingsbefal vil identifisere seg sterkest med individualisme.

Forventningen begrunnes med at hierarki, spesialisering og programmering legger klare føringer for soldaten, altså profesjonsutøveren, og at fast yrkestilsetting kan knyttes til sterkere sosialisering og identifisering med den militære profesjonen. Det forventes at en soldat med fast yrkestilsetting også har større potensial til å identifisere seg med idealisme, da det livslange karriereløpet i Forsvaret kan inneholde elementer av et *kall*.

Sterkest grad av identifisering med individualisme forventes å finnes blant de antatt yngste som er tilsatt som vervet eller kontrakt/ avdelingsbefal. Dette begrunnes med at disse har en løsere kobling til Forsvaret, fordi de er tilsatt på kontrakter i kortere perioder og antas å skulle ha en sivil karriere senere. Det begrunnes også med bakgrunn i den generelle samfunnsutviklingen og teori og empiri om at unge menn er mer individualistisk motivert (Hellevik: 1991, Jacobsen: 2002).

3.4.4 Det demografiske perspektivet

Det demografiske perspektivet retter oppmerksomheten mot trekk ved de ansatte, som sosial og geografisk bakgrunn, kjønn, alder, utdannings og yrkeserfaring, politisk engasjement osv. Perspektivet kan knyttes til forestillingen om det *representative byråkrati*, som bygger på at den sosiale bakgrunnen til det enkelte individ påvirker hans tenkemåter og atferdsmønster (Christensen & Lægreid 1998: 20). Det vektlegges at tidlig sosialisering, knyttet til individenes erfaringsbakgrunn og hvor de kommer fra, er viktig for å forstå holdninger og adferd. Det antas her at verdioppfatninger, situasjonsoppfatninger, sosiale identifikasjoner og samhandlingsmønster blir påvirket av den enkeltes erfaringsbakgrunn. Den enkeltes plassering i den formelle organisasjonsstrukturen tillegges liten vekt. Dette perspektivet representerer i sin idealtypiske form en teori om “mennesker uten organisasjon”, og den enkelte forutsettes å ha gjennomslagskraft ved beslutninger (Lægreid & Olsen 1978:7). Grunnforestillingen er at det representative byråkrati bygger på en ubrutt effektkjede fra den enkelte ansattes sosiale bakgrunn og samfunnstilknytning via dennes tanke- og

handlingsmodeller, til hvordan forvaltningsapparatet virker (ibid). Teorien om det representative byråkrati sier at alle viktige grupper skal være representerte, uten å spesifisere dette nærmere (ibid).

Alder, kjønn, militær grad og sivil status ville vært å foretrekke å ha med i denne sammenheng, men Forsvaret tillot ikke spørsmål om dette, med begrunnelse av mulig identifisering av respondentene. Ut fra militært utdanningsnivå og yrkeskategori kan det bare anslås om respondentene tilhører det yngre eller eldre aldersjiktet.

I min studie operasjonaliseres det demografiske perspektivet gjennom variablene militært og sivil utdanningsnivå, samt INTOPS-erfaring. Variablene er valgt fordi det forventes at sivil og militær utdanning, og eventuell erfaring fra INTOPS vil gi ulike sammenhenger i forhold til profesjonsidentitet. I spørreskjemaet er militært utdanningsnivå delt inn i variablene *stabs-, høyere militær utdanning, krigsskole, befalsskole* og *ingen* (spm 1.1: vedlegg 3). Sivil utdanningsnivå etter videregående er delt inn i variablene *sivilingeniør/ mastergrad, ingeniør/bachelorgrad, teknisk fagskole/ fagbrev, annet* og *ingen* (spm 1.2: vedlegg 3). INTOPS-erfaring er i spørreskjemaet målt med variablene *ja* og *nei*, og eventuelt hvor mange deployeringer respondenter har (spm 1.6: vedlegg 3).

F2: Soldater med militær utdanning vil i sterkere grad identifisere seg med profesjonalisme, idealisme og kriger, og ha en svakere identifisering med individualisme.

Soldater med sivil utdanning vil i sterkere grad identifisere seg med individualisme, og ha svakere identifisering med profesjonalisme og kriger.

Forventningen i forhold til militær utdanning begrunnes med de sosialiseringprosesser og disiplineringsmekanismer denne type utdanning gir, med fokus på holdninger og profesjonsbygging. Dette antas å styrke den militære profesjonsidentiteten. I tillegg vil man trene og mestre krigerens særegne ferdigheter og innstilling. Soldaten sosialiseres inn i et system som historisk er bygget på idealisme selv om den gamle invasjonsforsvarstankegangen er forlatt, og forsvar av nasjonens interesser er utvidet til å gjelde utenfor landets grenser. Gjennom militær utdanning vil trening og opplæring være rettet mot fellesskapet, slik at individualisme undertrykkes.

Forventningen i forhold til sivil utdanning begrunnes med at utvikling i et sivil fagmiljø vil tilføre andre spesifikke egenskaper og holdninger enn det som primært vektlegges i det militære profesjonsfellesskapet, og dette antas å kunne styrke identifisering med individualisme. Forestillinger om retningen av egen utvikling, som sivil karriere, vil på denne måten kunne avvike fra kravene til den militære profesjonalisme som er presentert i FFOD07. Forventningen er en svakere identifisering som kriger gjennom sivil utdanning. Dette begrunnes med at de som gjennomfører en slik utdanning vil kunne forventes å fjerne seg fra tanken om primært å søke seg mot stridslignende og høyintensive oppdrag, for heller å jobbe med andre spesialistfunksjoner i Forsvaret.

F3: INTOPS-erfaring vil styrke soldatens identifisering som profesjonell og kriger, og gi en svakere identifisering med individualisme.

Forventningen begrunnes med at gjennom INTOPS-erfaring vil soldaten praktisere soldatyrket i ekstreme situasjoner sammen med sine medsoldater slik de er trent til, og det forventes at dette vil styrke identifisering som profesjonell og kriger. Soldaten vil kunne erfare at han trenger krigeregenskaper, og at han er avhengig av profesjonalisme hos sine kollegaer for egen trygghet. Denne gjensidige avhengigheten forventes å svekke individualistisk tankegang.

3.4.5 Det kulturelle perspektivet

Dette perspektivet er opptatt av institusjonelle trekk ved organisasjoner og vektlegger i større grad de uformelle strukturer, normer og verdier som betydningsfulle for individers adferd i en organisasjon (Christensen et al: 2009:52). I dette perspektivet blir de ansatte sosialisert inn i en kultur eller tradisjon som danner grunnlag for tilhørighet. Det utvikles forestillinger om hvilke signaler og hensyn som det forventes at man tar hensyn til når man utfører sine arbeidsoppgaver. Gjennom opplæring og daglig arbeid får de ansatte overført de normer, synspunkter og oppfatninger som dominerer i organisasjonen. Organisasjonsmedlemmene internaliserer de rolleforventninger som preger organisasjonen, og denne prosessen kan frembringe uformelle normer av spesifik karakter, som enten kan være av noe mer generell og integrerende karakter, men også knyttet til den enkelte offentlige virksomhets utvikling og særtrekk og dermed danne grunnlag for differensiering og lokal kultur (ibid:22).

I motsetning til et demografisk perspektiv, fokuseres det på interne lojaliteter og identifikasjoner, og i motsetning til et organisasjonsperspektiv er slike identifikasjoner knyttet til de uformelle strukturer og sosiale interaksjoner mer enn til formelle posisjoner, stillingsinstrukser og tilknytning til bestemte organisasjonsenheter (Christensen & Læg Reid 1998:21).

Organisasjonskultur kan betegnes som taus kunnskap som sitter i veggene, og man kan bare få kunnskap til den etter en viss tid i institusjonen, det vil si gjennom sosialisering (Christensen et al: 2009). Sosialiseringsperspektivet inneholder betraktninger om hvordan muligheter for karriere og forvaltningsstruktur skaper identitet og internalisering av dominerende verdier og synspunkter i organisasjonen. Den klassiske byråkratiteorien har imidlertid vært mer opptatt av hvordan karrieremuligheter og organisasjoner kan virke motiverende og disiplinerende, slik at den enkeltes verdier, oppfatninger og identifikasjoner skilles fra den måten han utfører sitt arbeid på (Læg Reid & Olsen 1978:37).

Mens sosialiseringprosesser direkte påvirker det enkelte individs tenkesett – hva som er viktige problemer og hva som er gode løsninger – bidrar disiplineringsprosesser til å skille den enkeltes atferd fra deres personlige verdier, oppfatninger og identifikasjoner (ibid:31). I følge Weber er det utsiktene til en livslang karriere og stadige opprykk i en hierarkisk orden som motiverer til innsats og skaper disiplin (Weber 1968, Stinchcombe 1974 i Læg Reid & Olsen 1978:31). Graden av disiplinering vil bli påvirket av trekk både ved individet og organisasjonen. Den vil være fremtidsrettet og avhenge av hvilke belønninger den enkelte kan forvente å oppnå i systemet.

For å operasjonalisere det kulturelle perspektivet i min studie, brukes variablene anerkjennelse fra samfunnet og Forsvaret for innsats i INTOPS, samt fire utvalgte påstander om holdninger til egen organisasjon, både Forsvaret som helhet og egen avdeling. Variablene er valgt fordi det antas at identifikasjon gjennom anerkjennelse og legitimitet for arbeidet som utføres, og lojalitet til organisasjonen er et viktig grunnlag for profesjonsidentiteten og kulturen som dannes rundt den. I spørreskjemaet er det stilt spørsmål om hvor viktig på en skala fra 1-7 anerkjennelse fra hhv samfunnet og Forsvaret er for respondenten ved innsats i INTOPS (spm 1.7 og 1.8: vedlegg 3).

Påstandene som er valgt fra spørreskjemaets del 4 for å måle holdninger er *”Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste”*, *”Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen”*,

”Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør” og ”For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for” (påstand 1,3,4 og 9: vedlegg 3).

F4: Soldater som verdsetter anerkjennelse fra samfunnet ved innsats i INTOPS høyt, vil identifisere seg sterkest med idealisme og individualisme. Soldater som i lavere grad verdsetter denne type anerkjennelse vil identifisere seg sterkest med kriger.

Behov for anerkjennelse og legitimitet fra samfunnet for utførelsen av det militære yrket antas å være viktigst for de som identifiserer seg sterkest med idealisme og individualisme. Idealisten er primært dedikert til forsvar av landets grenser, men i et utvidet moderne perspektiv gjelder dette landets interesser også utenfor Norge. Det er på oppdrag fra samfunnet han deltar i INTOPS, og det antas at anerkjennelse fra samfunnet legitimerer innsatsen i slike operasjoner. For individualisten kan det være et behov for anerkjennelse for å ha gjort et personlig offer ved innsats i INTOPS, og vil kunne forvente en godtgjørelse for dette i sin framtidige karriere, enten i eller utenfor Forsvaret. Han vil kunne identifisere seg horisontalt med yrkesgrupper utenfor Forsvaret, og det forventes at anerkjennelse fra samfunnet derfor er viktig. Soldater som identifiserer seg sterkest med kriger er kjennetegnet ved at han ønsker skarpe stridsoppdrag, selv om det skulle gå på tvers av samfunnsverdiene. Det antas derfor at anerkjennelse fra samfunnet er mindre viktig for krigeren.

F5: Soldater som verdsetter anerkjennelse fra Forsvaret ved innsats i INTOPS høyt, vil identifiserer seg sterkest med kriger og profesjonalisme. Soldater som i lavere grad verdsetter denne type anerkjennelse vil identifisere seg sterkest med individualisme.

Det vil ut fra teorien antas at anerkjennelse fra egen organisasjon er sentralt for de som identifiserer seg sterkest med profesjonalisme og kriger. Der anerkjennelsen fra samfunnet støtter og legitimerer det demokratiske og moralske aspektet ved INTOPS, vil anerkjennelsen fra Forsvaret legitimere den profesjonelle utøvelsen av vold, og gi støtte til utførelsen av oppdragsløsningen. Det vil likevel antas at det kan være ulikt behov for anerkjennelse fra egen organisasjon for de to dimensjonene. Krigeren vil ha behov for anerkjennelse for å ha brukt sine militære ferdigheter i ekstreme sammenhenger på vegne av avdelingen. For profesjonalisten kan det ligge et ønske om anerkjennelse for å ha utført jobben slik det er forventet av ham, og at dette legges merke til og belønnes av Forsvaret i form av opprykk i hierarkiet. Anerkjennelse fra Forsvaret forventes å ha mindre betydning for individualisten,

fordi han ut fra de årsakene som er drøftet ovenfor i F4 vil kunne anse anerkjennelse fra samfunnet som viktigere.

F6: Soldater med den mest positive holdningen til Forsvaret vil ha sterkest identifisering med idealist, profesjonell og kriger. De som har mer negativ holdning vil ha sterkest identifisering med individualisme.

Idealisme tillegger organisasjonen egenverdi, og den samfunnsmessige bindingen og Forsvarets verdier er viktig for idealismedimensjonen. Det er dette som antas å være den primære motivasjonen for å jobbe i Forsvaret, selv om Forsvarets oppdrag utføres utenfor landets grenser. Dette forventes å gjenspeiles ved en positiv holdning til påstandene. Med sterk identifisering som profesjonell, vil soldaten se egne behov som underordnet Forsvarets oppdrag og verdier. For han er det viktig å beherske sitt fag, og han vil være opptatt av å spisse militære ferdigheter, og antas dermed å ha en positiv holdning til de til gjeldende verdier i Forsvaret. Sett opp mot tidligere studier i statsforvaltningen, antas det at profesjonens betydning blir ekstra sterk når det er sammenfall mellom profesjongrenser og organisasjonsgrenser (Christensen, Lægreid & Zuna 2001). Betydningen av verdioppfatninger og sosiale identifikasjoner vil være stor dersom profesjonstilhørighet oppleves som viktig og de ansatte er stolte av denne tilhørigheten (ibid).

En soldat som identifiserer seg sterkt som kriger vil kunne antas å være motivert av å oppleve skarpe stridsoppdrag, og ser dette som en egenverdi. Kodeks, lojalitet og avdelingsære er viktig for krigeren, og dette vil kunne gi en positiv holdning til Forsvaret og egen avdeling. Individualisten vil kunne betrakte soldatyrket som et hvilket som helst yrke. Han kan derfor ikke antas å yte noe utover det som forventes av ham, eller ut over det han får godtgjørelse for. Dette vil kunne føre til en mer negativ holdning, fordi det er individualistiske motiver som er drivende. Forsvaret vil ikke ha noen egenverdi for individualisten, snarere er det viktig for ham hva Forsvaret kan gi tilbake både i form av lønn og personlig erfaring han vil kunne bruke også i en karriere utenfor Forsvaret.

3.4.6 Oppsummering forklarende perspektiv

Over er det presentert tre perspektiver som skal benyttes for å forklare individers variasjon av holdninger:

- Den strukturelle eller instrumentelle tilnærmingen. I dette perspektivet vektlegges evne til politisk eller sosial kontroll og klar organisasjonstenkning eller rasjonelle kalkulasjoner både når det gjelder årsakssammenheng og konsekvenser (Christensen et al: 2009:23) Fra et organisasjonsperspektiv er utgangspunktet at struktur former adferd (Christensen & Lægreid 1998:18). Karakterisert som ”organisasjon uten mennesker”. For å operasjonalisere dette perspektivet brukes variabelen tilsettingskategori.
- Demografisk tilnærming, som framhever tilpasninger til gjeldende oppfatninger og verdier i omgivelsene i forhold til for å forstå hvordan endringer skjer og hvilke effekter og implikasjoner de har (ibid). Karakterisert som ”mennesker uten organisasjon”. For å operasjonalisere dette perspektivet brukes variablene militært og sivil utdanningsnivå, og INTOPS-erfaring.
- Kulturell tilnærming. I kulturperspektivet problematiseres de strukturelle/ instrumentelle forutsetningene og den underliggende mål – middel – rasjonaliteten og fremhever de begrensninger og muligheter som ligger i etablerte kulturer og tradisjoner (ibid). For å operasjonalisere dette perspektivet brukes variablene betydningen av anerkjennelse fra ved innsats i INTOPS og utvalgte påstander om holdninger til Forsvaret som helhet og til egen avdeling.

KAPITTEL IV: METODE

4.1 Teoretisk tilnærming

Dette kapitlet behandler noen teoretiske forhold omkring samfunnsvitenskapelig metode, og valg av undersøkelsesopplegg for denne studien. Det er også presentert analyseverktøy, samt foretatt en vurdering av datagrunnlaget og indre reliabilitet.

4.1.1 Valg av undersøkelsesopplegg - validitet

Det finnes ulike tilnærminger for å svare på en problemstilling, og valg av undersøkelsesopplegg vil ha stor betydning for undersøkelsens validitet og reliabilitet.

Validitet er et uttrykk for at vi måler det vi faktisk tror at vi måler, og sier noe om datamaterialets gyldighet i forhold til den problemstillingen forskningsopplegget tar sikte på å belyse (King, Keohane & Verba 1994:26). Validiteten er høy hvis forskningsopplegget og datainnsamlingen gir data som er relevante for å belyse problemstillingen (Grønmo 2004:221)

Ved valg av undersøkelsesopplegg, bør man stille seg to spørsmål:

- Er undersøkelsesopplegget egnet til å belyse problemstillingen?
- Kan undersøkelsesopplegget påvirke resultatene? (Dag I. Jacobsen 2005:87).

Det første spørsmålet er knyttet til validitet som beskrevet over, det andre er knyttet til reliabilitet og forklares i neste avsnitt.

4.1.2 Valg av målemetode - reliabilitet

Når en empirisk undersøkelse gjennomføres, uansett hvilken metode som anvendes, oppstår det muligheter for at resultatene kan bli skapt av undersøkelsen (Dag I. Jacobsen 2005:18).

Målet er å unngå at forskningsresultater ikke blir styrt av hvem som gjennomfører forskningen i tråd med prinsippet om repliserbarhet. Det vil si at en annen forsker kan gjennomføre identisk forskningsopplegg og komme fram til samme resultat (ibid). Denne kvaliteten på datamaterialet omtales som reliabilitet (Grønmo 2004:220).

4.1.3 Casestudie

For å svare på problemstillingen er det anvendt case-tilnærming. Hva case-studier er eller bør være innen samfunnsvitenskapene har vært omstridt lenge, og det kan være problematisk at det ikke finnes en felles og klar forståelse av begrepet (Andersen 2008:14). En case av noe betyr at det tilhører noe større, og er et enkelt tilfelle av noe større og sammenlignbart (ibid). Case-studier tar gjerne utgangspunkt i en teoretisk generalisering til et større univers, der den enheten som studeres betraktes som en svært typisk enhet innenfor dette universet (Grønmo 2004:79). En case kan studeres både kvantitativt og kvalitativt, og på ulike nivåer. Felles for alle case-studier er at de er avgrenset i tid og rom (Dag I. Jacobsen 2005:92), og at det dreier seg om tilfeller som gjøres til gjenstand for inngående studier (Andersen 2008:8). Gerring gir en definisjon av case-studie som i stor grad er dekkende for forståelsen av kjernen i begrepet: *“An intensive study of a single unit for the purpose of understanding a larger class of (similar) units”* (Gerring 2004:342). *Unit* kan være alt fra fenomen til individ. Man går i dybden i et case for å få en helhetlig forståelse av situasjonen. Utfordringen i case-studier er å kunne gi gode beskrivelser av hva som skal undersøkes. Det er derfor viktig med begrepsavklaringer. *“Good description is better than bad explanation”* (King, Keohane & Verba 1994:45).

4.1.4 Valg av kvantitativ datainnsamling

Som beskrevet ovenfor, avgrenser en case-tilnærming på ingen måte om det er kvalitativ eller kvantitativ metode som benyttes til datainnsamling. Kvalitativ tilnærming vil som regel egne seg best hvis målet er å gi analytiske beskrivelser. Denne tilnærmingen er preget av fleksibilitet, og det metodiske opplegget kan bli endret underveis i datainnsamlingen for å tilpasses nye erfaringer. Forskerens forhold til datakildene vil være preget av nærhet og sensitivitet, slik at tolkningsmulighetene av ulike kilder blir relevante i forhold til problemstillingen. Ulempen her er at tolkingen kan bli lite enhetlig og kan få begrenset gyldighet.

Kvantitativ tilnærming egner seg best hvis målet er ulike typer av statistiske generaliseringer. Tilnærmingen tar som regel utgangspunkt i teori og et representativt utvalg for å kunne generere data etter objektive kriterier, samt hypotesetesting. Metoden er i stor grad deduktiv – det vil si at den baserer seg på at informasjonen er kategorisert av forskeren før undersøkelsen iverksettes. Ønsket informasjon innhentes fra respondentene ved hjelp av spørreskjema med

faste spørsmål og for det meste faste svaralternativer som er fastlagt før datainnsamlingen starter, og kan ikke endres underveis (Dag I. Jacobsen 2005:35). Ulempen ved en slik lukket tilnærming, er at det er begrenset hvilken informasjon som samles inn. Fordelen er at forskeren gjennom standardisering eksplisitt må formulere sine forutsetninger knyttet til hvilken informasjon som er relevant eller ikke.

Kvalitativ tilnærming er mer åpen for ny informasjon, og dermed henger bruken av denne metoden ofte sammen med en induktiv tilnærming. Forskeren har et åpent forhold til det som skal studeres, og skal ideelt sett se spesielle situasjoner uten de skylappene som forhåndsdefinerte hypoteser og teorier kan medføre (ibid). Ulempen med denne tilnærmingen er at det kan være naivt å tro at mennesket kan gå ut i virkeligheten med helt åpent sinn. Forskeren vil bevisst eller ubevisst foreta en avgrensning av informasjon, fordi hun ikke har kapasitet til å bearbeide all informasjon.

Kvantitativ metode er derimot basert på et opplegg preget av sterk strukturering, hvor hensikten er å behandle alle enhetene på samme måte (Grønmo 2004:130). Forskerens forhold til datakildene vil være preget av avstand og selektivitet, og data tolkes presis ved hjelp av matematiske og statistiske prinsipper. Ulempen her er at relevansen av så presise tolkninger kan bli overflatisk, og spørsmål eller kategorier som kunne vært viktige for å innhente relevant informasjon må utelukkes fordi de ikke fungerer i forhold til andre enheter. I verste fall kan man i spørsmålet kvalitativ versus kvantitativ stå overfor valget mellom upresise svar på relevante spørsmål og presise svar på irrelevante spørsmål (ibid:132).

4.1.5 Generalisering av casestudie

Å ha ambisjoner om å kunne generalisere ut fra et case-studie vil være omstridt, nettopp fordi vi går dypt inn i ett enkelt tilfelle. En kan derfor ikke si noe generelt om hele Forsvaret ved å undersøke en avdeling, men resultatene kan brukes til sammenligning med andre avdelinger. Case-studier kan egne seg til teoriutvikling, fordi ved å gå dypt inn i et tilfelle kan det avdekkes forhold man ikke kjente til på forhånd. Ved hjelp av disse funnene kan det videre dannes hypoteser som senere kan testes gjennom andre studier (Dag I. Jacobsen 2005:92). R. Yin hevder imidlertid at case-studier kan ha et generaliserende siktemål, hvis man husker at det ikke er statistisk, men analytisk eller teoretisk representativitet case-studienes generalisering baseres på (Yin i Andersen 1997:14).

I case-studier kan det by på problemer å løsrive studieobjektet fra konteksten den eksisterer i, og grensene mellom objekt og kontekst blir uklare (Yin 1993). Forskningstilnærmingen blir

imidlertid nyttig når man vil dekke både fenomen og kontekst, enten fordi det kan antas at konteksten vil inneholde viktige forklarende variabler, og fordi grensene mellom fenomen og kontekst er uklare.

4.2 Anvendt metode i studien

4.2.1 Valg av survey som datainnsamlingsmetode

Det skilles gjerne mellom en bred tilnærming – et ekstensivt undersøkelsesopplegg med mange enheter og få variabler, eller et intensivt undersøkelsesopplegg hvor man går i dybden, med mange variabler og få enheter (Dag I. Jacobsen 2005:87). Det “ideelle” forskningsopplegget ville vært mange variabler og mange enheter (ibid:88), hvor jeg kunne generalisert med stor statistisk sikkerhet om profesjonsidentitet i Forsvaret. Dette begrenses imidlertid av den tid og de ressurser som står til rådighet.

Utfordringen i denne studien er at det er organisasjonsmessige endringer over flere nivåer, og i samhandling mellom de ulike nivåene. En må likevel kunne anta at yrkesforståelsen blant soldater i avdelingen som undersøkes vil henge sammen med Forsvaret som helhet, og på den måten vil en case-tilnærming kunne avdekke hvordan profesjonsidentiteten henger sammen med helhetsbildet. Den ytre konteksten soldatene arbeider under vil også være felles.

For å tilnærme meg det Dag I. Jacobsen beskriver som “ideelt” med mange variabler og mange enheter, ser jeg det som fruktbart å benytte undersøkelsesopplegget som er utarbeidet av Johansen - en survey - fordi dette gjør det mulig i ettetid å kunne sammenligne data.

I dette undersøkelsesopplegget vil respondentene svare på direkte spørsmål om i hvor stor grad de identifiserer seg med de fire profesjonalismedimensjonene. I tillegg er det 34 påstander som er vilkårlig gruppert i fire kategorier, med 7 til 9 påstander i hver gruppe, for å fange opp variasjoner i profesjonsidentiteten, og sikre reliabiliteten i undersøkelsen. Det kan ut fra uttalte og uuttalte forventninger til individene i avdelingen være en fare for at de svarer slik at de passer inn i mønsteret eller gruppeidentiteten, og ikke uttrykker det de egentlig mener når de svarer direkte på hvilken profesjonalismedimensjon de identifiserer seg med. De 34 påstandene skal benyttes for å kontrollere om respondentenes forhold til dimensjonene kriger, idealist osv. kan være ladede begreper, som påvirker svarene.

Noen av påstandene er snudd, slik at de måler det motsatte av det vi er ute etter. Deretter blir de igjen snudd før de brukes i det samlede datagrunnlaget i analysen. Dette er gjort for å fange

opp tilfeller hvor noen kan sette kryss ukritisk etter et mønster, og ikke vurderer hver enkelt påstand. Definisjonene av begrepene idealist, profesjonell, individualist og kriger i spørreskjemaet kommer etter påstandene om profesjonsidentitet, og er et bevisst valg. Begrepene ble heller ikke gjennomgått ved presentasjonen av prosjektet. Årsaken er at ved pilotundersøkelsen ble det gitt tilbakemelding på at det ville ha påvirket respondentene ved avkryssingen, ved at de ville fokusere på hvilken kategori de sannsynligvis plasserte seg selv i, ut fra påstandene. I hvilken grad det hadde påvirket resultatene er vanskelig å si, men det ble vurdert til å kunne være et forstyrrende moment.

4.2.2 Innsamling av data og godkjenninger

Selve datainnsamlingen ble mer langvarig enn først planlagt. Selv om store deler av undersøkelsesopplegget var utarbeidet, måtte delen med demografiske variabler omarbeides og testes. Dette ble testet på seks personer ved ulike avdelinger i Forsvaret, for å få tilbakemelding på forståelsen av spørreskjemaet og tidsforbruk. I tillegg måtte undersøkelsen meldes inn og godkjennes av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, og tillatelse innhentes fra Forsvaret, både på hos Forsvarets Personelltjeneste, hos fagstab (Innovasjons- og Nettverksinfrastruktur-stab) og hos CIS TG - avdelingen som undersøkes.

Noen demografiske spørsmål måtte utelates for å få spørreskjemaet godkjent fra Forsvaret, ut fra hensynet til anonymisering av respondentene. De demografiske opplysningene det ikke ble gitt lov til å spørre om var alder, kjønn, nåværende tjenesteforhold, mottatt medalje for INTOPS-deltakelse og sivilstand. De fire første spørsmålene var i det opprinnelige undersøkelsesopplegget. Dette gjør at jeg taper muligheten til å teste disse variablene i de organisasjonsteoretiske perspektivene som er valgt for å analysere eventuelle sammenhenger. Spesielt alder ville vært en viktig variabel å ha med i min studie.

De delene av undersøkelsesopplegget som dreier seg om profesjonsidentitet og holdninger til organisasjonen er forøvrig identiske, og vil kunne gi grunnlag for sammenligning.

Avdelingen som undersøkes har personell som er mye på reise og dermed utfordrende å treffe samlet. Løsningen ble at jeg i forbindelse med et avdelingsmøte medio mars 2010 fikk komme og dele ut spørreskjemaer og samle de inn samme dag. Denne dagen var 31 personer til stede. De neste fem ukene ble det ettersendt ytterligere 17 skjemaer, 12 stykker fra avdelingens soldater i Afghanistan, og 5 som hadde fylt ut i ettertid ved avdelingen. Da jeg ikke har tilgang til Forsvarets intranett, FISBasis som er et gradert nett, fikk jeg hjelp både til

distribusjon og innsamling via militær e-post av avdelingsleder med de siste skjemaene. At distribusjonen foregikk på denne måten kan ha påvirket respondentene til å føle seg forpliktet til å svare, og ulike alternativer for datainnsamlingen ble vurdert, men dette var metoden som ble valgt for at det i det hele tatt skulle være mulig å innhente data.

Resultatet ble til sammen 48 innkomne skjemaer av 76 ansatte ved avdelingen, det vil si en svarprosent på over 60 %, og med omstendighetene i avdelingen tatt i betraktning er dette et tilfredsstillende resultat.

I denne studien var det planlagt å gjennomføre kvalitative intervjuer, som supplement til den kvantitative undersøkelsen, i løpet av juli/august 2010 med et lite utvalg respondenter fra CIS TG. Hensikten var å følge opp og utdype eventuelle uklarheter etter analyser av innsamlede spørreskjemaer. Etter hendelsen søndag 27. juni 2010 hvor fire norske soldater ble drept i Almar i Faryab-provinsen i Afghanistan av en veibombe, måtte dette revurderes. I samråd med hovedveileder og forskningsleder ved instituttet ble det besluttet å utelate personlige intervjuer så tett etter denne hendelsen.

4.2.3 Kort forklaring til spørreskjema

Spørreundersøkelsen (vedlegg 3) har fire deler. Den første delen tar for seg demografiske spørsmål hvor respondentene ble bedt om å krysse av for best passende alternativ.

Del to består av til sammen 34 påstander hvor respondentene skal ta stilling til i hvilken grad de er enig eller uenig. De ble presentert for en skala som går fra 1 til 7, der 1 er helt uenig og 7 er helt enig. I orienteringen om spørreundersøkelsen blir det gjort oppmerksom på at tallet 4 indikerer at de verken er enig eller uenig. Respondentene ble bedt om å krysse av for det tallet som best representerer sitt syn.

I den tredje delen er det først en presentasjon av profesjonsidentitetene **idealisme**, **profesjonalisme**, **individualisme** og **kriger** for å gi et grunnlag for å kunne ta stilling til hva som beskriver respondentene best. Dimensjonene er ikke gjensidig utelukkende. Deretter ble respondentene bedt om å plassere seg selv i den dimensjonen eller de dimensjonene de opplever beskriver seg selv best, og hvor sterkt på en skala fra 1 til 7 dette stemmer for respondenten.

Den fjerde delen i skjemaet handler om i hvilken grad respondentene opplever forpliktelse til Forsvaret og lokal avdeling. Her er det presentert 9 påstander som tas stilling til, både for Forsvaret generelt og lokal avdeling, på samme måte som i del 2.

4.2.4 Kritikk av datagrunnlag

Forskjellige variasjoner av lignende undersøkelsesopplegg har vært brukt tidligere, blant annet av Moskos & Wood (1988), Battistelli (2000) og Jacobsen (2002) for å måle ulike motivasjoner/holdninger blant militært personell. Johansen har utarbeidet et undersøkelsesopplegg tilpasset de spesifikke dimensjonene vi ønsker å undersøke, og raffinert det ytterligere etter første gangs bruk. Undersøkelsesopplegget anses derfor som gjennomprøvd og relevant for de type data det er interessant å samle inn til studiens formål. Det kan imidlertid rettes noe kritikk mot kodingen av påstandene ut fra et hermenautisk perspektiv. Her kan det bli et tolkningsspørsmål både når påstandene skal svares på og når svarene skal analyseres. Kodingen av påstandene vil ikke med utelukkende sikkerhet fastslå at den spesifikke kategorien måles, da kodingen er gjort ut fra hva som *sannsynligvis* er mest hensiktsmessig for å måle kategoriene. Her må det tas høyde for at det kan være nyanser i hvordan respondenten og den som har kodet påstandene tolker påstandene, og at dette kan gi noe avvik, se for øvrig faktoranalysen i vedlegg 1.

En annen utfordring ved undersøkelsen er at den har liten N. Ideelt sett ved statistisk beregning og analyse, ville det vært en fordel med et større antall respondenter, slik at jeg kunne hatt muligheten til å gjøre multivariate analyser. Analysene i min studie begrenser seg på grunn av liten N derfor til bivariate analyser.

4.2.5 Analyseverktøy

Analyser av data i denne oppgaven er gjort med PASW Statistics 17.0 (Release 17.0.2). Alle tabeller er kjørt ut fra databasen med standardmetodene som ligger i verktøyet. Det er ikke gjort forandringer i tallmaterialet fra de originale resultatene, men deler av tabeller er fjernet der de er funnet irrelevante for resultatet. Ved bruk av prosenttall i teksten er det avrundet og ikke brukt desimaler, da N er såpass liten.

4.2.6 Reliabilitet i tallmaterialet

For å kunne vurdere den indre konsistensen i påstandene som omhandler profesjonsidentitet i spørreskjemaets del 2, er det kjørt en korrelasjonsanalyse innenfor de påstandene som skal måle de fire dimensjonene, som er vist i vedlegg 1. Dette er gjort for å se om det er samsvar mellom svar på direkte spørsmål om identifisering med dimensjonene, og svar på påstander som er kodet for å måle det samme. Der spørsmålene er snudd i spørreskjemaet, er dette invertert på forhånd i databasen, slik at det som er vist i korrelasjonsmatrisen, er ferdig analyse.

Med det lave antallet respondenter ($N=48$), er det ikke gitt at man finner indre sammenheng for dimensjonene. Dette viser seg også i matrisen. Ved å se antall sammenligninger som er innenfor enhalet signifikans (noen av disse påstandene har også sterkere signifikans, og faller innenfor tohalet verdi) opp mot total antall sammenligninger sees følgende:

- Idealist: $6/36=0,166$, altså 17 % indre signifikans
- Profesjonell: $8/28=0,285$, altså 29 % indre signifikans
- Individualist: $12/36=0,333$, altså 33 % indre signifikans
- Kriger: $6/21=0,285$, altså 29 % indre signifikans

Videre er det gjort en vurdering av de gyldige sammenligningene, og flere av dem har negativ korrelasjon, noen til dels sterke, det vil si at de påviser motsatt holdninger innenfor samme kategori. Dette kan enten skyldes det lave antall respondenter eller noe støy i datagrunnlaget; faktoranalysen (vedlegg 1) viser at flere av spørsmålene i del 2 lader i flere kategorier. Det utpeker seg ikke fire tydelige faktorer, selv om det er indikasjoner på dette.

De negative korrelasjonene kan derfor enten være begrunnet i denne støyen ved at spørsmålene måler flere faktorer, at antall respondenter er for lavt, eller en sammensatt årsak av disse. Det kan heller ikke utelukkes at særegenhetene til CIS TG kan gi slike utslag, i motsetning til kampavdelingen som er undersøkt tidligere. Dette vil eventuelt måtte verifiseres med en ny undersøkelse med et større antall respondenter.

4.3 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg drøftet ulike tilnærminger for å svare på en problemstilling, og redegjort for valg kvantitativ metode som er brukt i studien. Det er beskrevet forhold rundt

innsamling av data og godkjenninger av spørreskjemaet. Videre er det gitt en kort forklaring til spørreskjemaet, og kritikk av datagrunnlag. Det er også vist til korrelasjonsanalysen som er gjort for å vurdere indre konsistens i påstander i spørreskjemaet.

KAPITTEL V: PROFESJONSIDENTITET I CIS TG

Tallene som presenteres i dette kapitlet er undersøkelsens kjerne. Resultatene viser hvilken profesjonsidentitet soldatene identifiserer seg med. I den første delen av kapitlet gjengis resultater fra direkte spørsmål om de fire profesjonsdimensjonene, og en korrelasjonsanalyse mellom dimensjonene ved direkte spørsmål. I den andre delen av kapitlet vises resultater for påstander i spørreskjemaet innrettet mot de fire dimensjonene. Denne siste teknikken er ment å måle konsistens i forhold til svarene ved direkte spørsmål. Resultatene som er vist i dette kapitlet vil bli brukt i analysen i kapittel VII, sammen med resultatene for de strukturelle, demografiske og kulturelle dimensjoner som blir presentert i kapittel VI.

I spørreskjemaet (vedlegg 3) fikk respondentene først presentert definisjoner av de fire profesjonsdimensjonene, som grunnlag for å ta stilling til om hva som beskriver dem best. Deretter ble de bedt om å krysse av på en skala på 1 – 7 for å måle hvor sterkt de selv identifiserte seg med den eller de dimensjonene de mente var mest beskrivende. Dimensjonene er ikke gjensidig utelukkende. Alle respondentene har krysset av for alle dimensjonene.

5.1 Direkte måling av profesjonsidentitet

Profesjonsidentitet målt gjennom dimensjonene idealist, profesjonell, individualist og kriger:

Tabell 1: Data for dimensjonene ved direkte spørsmål

	Idealist	Profesjonell	Individualist	Kriger
Gjennomsnitt	3.42	5.19	4.81	3.50
Standardavvik	1.555	1.409	1.671	1.598
Utslag	6	6	6	6

N= 48

Den dimensjonen respondentene i CIS TG identifiserer seg sterkest med ved direkte spørsmål er profesjonalisme med gjennomsnittlig score på 5,19, og med et lavt standardavvik på 1,409. Profesjonalisme kan dermed sies å stå sterkt i avdelingen. Individualisme scorer også høyt med et gjennomsnitt på 4,81. Med et standardavvik på 1,671, viser dette litt større uenighet i

svarene. De to sistnevnte kategoriene, idealisme og kriger, scorer lavest med gjennomsnitt på hhv 3,42 og 3,50 og med omtrent samme standardavvik på tilnærmet 1,6.

Korrelasjon mellom dimensjonene

Tabellen under viser korrelasjon mellom dimensjonene i datamaterialet:

Tabell 2: Korrelasjon mellom dimensjonene

Korrelasjon					
		Idealist	Profesjonell	Individualist	Kriger
Idealist	Pearson Correlation	1	-.036	-.387**	-.154
	Sig. (2-tailed)		.806	.007	.296
	N	48	48	48	48
Profesjonell	Pearson Correlation	-.036	1	-.455**	.241
	Sig. (2-tailed)	.806		.001	.099
	N	48	48	48	48
Individualist	Pearson Correlation	-.387**	-.455**	1	-.227
	Sig. (2-tailed)	.007	.001		.121
	N	48	48	48	48
Kriger	Pearson Correlation	-.154	.241	-.227	1
	Sig. (2-tailed)	.296	.099	.121	
	N	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Det er interessant å undersøke korrelasjonen mellom de ulike kategoriene ut fra det som er funnet hittil. Det som utmerker seg er den negative korrelasjonen mellom *profesjonell* og *individualist* på -0,455, som er tohalet signifikant innenfor 0,01. Dette er en sikker indikasjon på at dette er to motstridende identiteter. Dette kan tolkes ut fra dimensjonenes grunnforutsetninger, med fokus hhv på kamerater og fellesskapet versus egne behov. Det neste funnet som skal kommenteres er den negative korrelasjonen mellom *idealist* og *individualist* på -0,387, som også er tohalet signifikant innenfor 0,01. Dette stemmer med den diametrale motsetningen teorien hevder ligger i de to dimensjonene. Førstnevnte med en

livslang forpliktelse om å forsvare landet basert på et *kall* med innslag av personlig offer, og den andre med ønske om egen fordelaktighet og utbytte uten for store forpliktelser.

Sammenhengen mellom *profesjonell* og *kriger* er den eneste positive i materialet med 0,241, men utenfor tohalet signifikans. Dette er ikke helt uventet. Mye av fokus rundt bygging av profesjonaliteten ligger i krigerdimensjonen hos militære styrker. I høyintensive operasjoner er soldatene avhengige av å kunne stole på sine lagkamerater, at disse er profesjonelle og følger fastsatte prosedyrer for å unngå kaos.

En siste sammenheng, som ikke er innenfor tohalet signifikans, men som likevel kan gi en mulig pekepinn, er sammenheng mellom *individualist* og *kriger*, med -0,227. Dette kan indikere at den individualistiske identiteten har en større vektlegging av de deler som går på rettigheter og individuelle muligheter, enn den delen som sammenfaller med krigerdimensjonen, nemlig muligheter for å oppleve spenning i for eksempel INTOPS.

I det neste avsnittet sammenlignes profesjonsidentiteten slik respondentene selv angir den, med identitetene slik de måles gjennom påstandene i spørreskjemaets andre del.

5.2 Indirekte måling av profesjonsidentitet

For å teste validiteten og reliabiliteten i forhold til direkte spørsmål om profesjonsidentitet, er det utarbeidet forskjellige påstander knyttet til de fire profesjonsdimensjonene i spørreskjemaets del 2 (vedlegg 3). Dette er gjort for å måle om det kan være variasjoner i hvordan respondentene svarer på direkte spørsmål i forhold til hvordan de svarer på indirekte spørsmål, slik som beskrevet i metodekapittelet. Ved å bruke ulike påstander som hver knyttes til de fire dimensjonene, vil det kunne måles om respondentene er konsistente i sin profesjonsidentitet, eller om det finnes avvik. En av grunnene til å gjøre dette er for å fange opp om svar på de direkte spørsmålene kan være gitt ut fra hva som oppfattes som politisk korrekt å svare ut fra sin stilling som militær, altså hva de antar at det forventes at de skal svare. Påstandene er knyttet til aktuelle situasjoner respondentene konkret må ta stilling til, stilt på ulike måter. Respondentene må da tenke på en annen måte enn når de krysset av for direkte spørsmål om profesjonsidentitet. Påstandene er vilkårlig spredt i skjemaet, og vil derfor ikke systematisk kunne identifiseres av respondentene.

Inndelingen av påstandene er utviklet av Johansen i forbindelse med hans masterstudie (2007) og pågående doktorgradsarbeid, hvor han gjennom en teoribegrunnelse har konkludert med at profesjonsidentitet kan deles inn i fire dimensjoner/ subskalaer. Noen av disse subskalaene

har fellestrekk med andre skalaer, for eksempel Moskos' I-O hypotese, som gjør at mange av de påstandene som er benyttet i forhold til I-O hypotesen kan benyttes i dette undersøkelsesoppleggets subskalaer for både idealisme og individualisme. Påstandene er derfor en blanding av eksisterende påstander benyttet i tilsvarende måleinstrumenter, og utvikling av påstander for dimensjonene profesjonell og kriger som er brukt i dette undersøkelsesopplegget. For nærmere teoretisk utredning som ligger til grunn for inndeling av dimensjonene henvises det til disse studiene.

Respondentene ble presentert for 34 påstander hvor de skal krysse av på en skala fra 1 – 7. Det er presisert i spørreskjemaet at graden 4 indikerer at respondenten er verken enig eller uenig i påstanden.

5.2.1 Idealisme

Følgende påstander i skjemaet er ment å fange opp **idealismedimensjonen**:

Tabell 3: Påstander for idealismedimensjonen.

	N	Minimum	Maksimum	Gjennomsnitt	Standardavvik
Påstand 1: Forsvaret bør i utgangspunktet kun brukes til forsvar av norsk territorium.	48	1	7	2,69	1,728
Påstand 2: Min drivkraft for å være i Forsvaret er å tjene noe viktigere og høyere enn mine egne behov.	48	1	7	4,08	1,442
Påstand 20: Det ville være feil å delta i krigshandlinger i et land som ikke er mitt eget.	48	1	5	1,92	1,069
Påstand 21: En klar indikasjon på at man er en god borger, er å gjøre militærtjeneste for å forsvare landet.	47	1	7	4,77	2,035
Påstand 22: Det er feil å delta i operasjoner som ikke eksplisitt fremmer norske verdier og interesser.	48	1	6	2,54	1,429
Påstand 27: Jeg deltar i internasjonale oppdrag under forutsetning av at jeg har sympati for, og identifiserer meg med det aktuelle oppdraget.	48	1	6	3,52	1,502

Påstand 28: Min motivasjon for å delta i INTOPS vil variere sterkt med i hvilken grad jeg føler at operasjonen har reell eller praktisk betydning for norske interesser.	48	1	7	3,15	1,598
Påstand 29: Forsvar av norsk territorium er viktigere enn å forsvare norske interesser og verdier gjennom internasjonale operasjoner.	48	2	7	4,27	1,634
Påstand 30: Jeg ser på tjenesten i Forsvaret som et "kall" der jeg kan tjene mitt land.	48	1	7	3,58	1,699
Gjennomsnitt Idealisme				3,39	

Tabell 4: Additiv indeks, idealist.

Additiv indeks Idealist, 9 påstander.		
N	Gyldig	47
	Mangler	1
Gjennomsnitt		30.3617
Standardavvik		6.36371

Som vist i tabell 1 er gjennomsnittet for idealismedimensjonen ved direkte spørsmål 3,42 med standardavvik på 1,555. Et samlet gjennomsnitt av påstandene gir et resultat på 3,39, noe som viser et overraskende stort samsvar. Dette viser at påstandene som er ment å fange opp idealisme i stor grad treffer. Svarene på påstandene for denne dimensjonen har imidlertid stor intern variasjon som spenner fra en score på 1,92 for påstand 20: *"Det ville være feil å delta i krigshandlinger i et land som ikke er mitt eget"* til en score på 4,77 for påstand 21: *"En klar indikasjon på at man er en god borger, er å gjøre militærtjeneste for å forsvare landet"*. Dette gir en forskjell i gjennomsnitt på 2,85 som er en betydelig variasjon innenfor påstander som skal måle det samme. Noe som også skiller seg ut fra den lave graden av enighet ved påstand 20 er høy grad av enighet (4,27) ved påstand 29: *"Forsvar av norsk territorium er viktigere enn å forsvare norske interesser og verdier gjennom internasjonale operasjoner"*. Dette store spriket er vanskelig å forklare, men det må tas høyde for at det kan ha noe med tolking av påstandene å gjøre. Det er imidlertid en signifikant ulikhet i standardavvik ved disse påstandene: 1,069 mot 1,634.

Det lave gjennomsnittet for denne dimensjonen indikerer at den tradisjonelle idealistiske soldaten ikke står spesielt sterkt i avdelingen som er undersøkt.

5.2.2 Profesjonalisme

Følgende påstander i skjemaet er ment å fange opp **profesjonalismedimensjonen**:

Tabell 5: Påstander for profesjonalismedimensjonen.

	N	Minimum	Maksimum	Gjennom- snitt	Standard- avvik
Påstand 3: Regjeringen og Forsvaret kan sende meg på hvilke oppdrag som helst så lenge det ikke strider imot min moralske overbevisning.	48	1	7	4,81	1,953
Påstand 4*: Jeg henter primært motivasjon og energi fra oppdragets betydning og relevans, ikke fra mine nærmeste lagmedlemmer eller avdeling ... [snudd]	48	1	7	4,33	1,260
Påstand 14: Jeg vil lett kunne motivere meg til å gjøre jobben min i de fleste internasjonale operasjoner uten å være spesielt opptatt av hva saken gjelder.	48	1	7	4,38	1,606
Påstand 15: En av mine aller viktigste drivkrefter er å utvikle, samt beherske mitt militære håndverk til fulle.	48	2	7	5,65	1,246
Påstand 19: Æreskodekser og avdelingsverdier er svært viktig i det militære yrket.	48	2	7	5,31	1,355
Påstand 25: Skal jeg ofre livet mitt er det på grunn av mine nærmeste medsoldater og stridsbrødre, ikke for det norske folk.	48	1	7	4,85	1,845
Påstand 26: En viktig drivkraft og motivasjon for meg er å få reell operativ erfaring gjennom å anvende mine militære ferdigheter gjennom deltakelse i skarpe operasjoner.	47	1	7	4,47	1,755
Påstand 33: Det er min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret kan gjøre en innsats.	48	1	7	4,94	1,563
Sum Profesjonalisme				4,84	

*I denne kategorien er påstand 4 invertert før kjøring av analyse for å måle holdninger ”riktig vei” i forhold til påstanden.

Tabell 6: Additiv indeks, profesjonell.

Additiv indeks Profesjonell, 8 påstander.		
N	Gyldig	47
	Mangler	1
Gjennomsnitt		38.7660
Standardavvik		6.00801

Som vist i tabell 1 er gjennomsnittet for profesjonalismedimensjonen ved direkte spørsmål 5,19, med standardavvik på 1,409. Gjennomsnittet samlet for påstandene er 4,84. Selv om identifisering ved påstandene er noe lavere, er det stor sammenheng mellom direkte spørsmål og påstander, noe som viser at påstandene som er ment å fange opp profesjonalisme i stor grad treffer. Gjennomsnittsverdien for påstandene i denne dimensjonen varierer mellom 5,65 og 4,33, noe som gir den minste variasjonen (1,35) i forhold til de andre kategoriene. Gjennomsnittet for denne dimensjonen er imidlertid fremdeles høyt, og indikerer at soldatene identifiserer seg som profesjonelle. Det ser også ut til å være aksept for internasjonale arbeidsoppdrag, ved en høy score (4,94) for påstand 33: *"Det er min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret kan gjøre en innsats"*. I forhold til målingene i idealismedimensjonen, sannsynliggjør dette at det er de oppdrag soldatene blir bedt om å utføre av sin oppdragsgiver og ikke landegrensene som er av betydning. Den høyeste score (5,65) for målinger i denne dimensjonen er påstand 15: *"En av mine aller viktigste drivkrefter er å utvikle, samt beherske mitt militære håndverk til fulle"*. Dette må kunne sies å understreke viktigheten av betydningen av soldatyrket som profesjon for soldatene. Svarene i denne dimensjonen indikerer også viktigheten av aspektene ekspertise, ansvar og fellesskap som i teorien (Huntington: 1957) og FFOD07 brukes for å utdype hva den militære profesjon innebærer.

5.2.3 Individualisme

Følgende påstander i skjemaet er ment å fange opp **individualismedimensjonen**:

Tabell 7: Påstander for individualismedimensjonen.

	N	Minimum	Maksimum	Gjennom-- snitt	Standard- avvik
Påstand 7: En viktig forutsetning for å delta i internasjonale operasjoner er god lønn som kompensasjon.	48	2	7	6,02	1,120
Påstand 8*: I Forsvaret må plikter komme foran rettigheter. [snudd]	48	2	7	4,58	1,397
Påstand 11: Forpliktelse overfor Forsvaret er ikke lenger en like nødvendig del av offiser/befal/soldatrollen som før.	48	1	7	3,27	1,647
Påstand 12: Min motivasjon for å være i Forsvaret er betinget av hva Forsvaret kan tilby meg av muligheter.	48	2	7	5,69	1,307
Påstand 18: Selvrealisering er meget viktig for mitt engasjement i Forsvaret.	48	3	7	5,31	1,095
Påstand 23: Forsvaret er for meg først og fremst en arbeidsplass.	48	1	7	4,04	1,774
Påstand 24: Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov.	48	3	7	6,00	1,092
Påstand 31: Forsvaret motiverer og tiltaler meg først og fremst fordi jeg kan få muligheter til å oppleve noe spennende eller personlig utfordrende, som for eksempel å delta i utenlandsoperasjoner.		1	7	5,29	1,501
Påstand 32*: I Forsvaret må jeg akseptere at personlige behov... [snudd]	48	1	7	4,27	1,554
Sum Individualisme				4,94	

*I denne kategorien er påstand 8 og 32 invertert før kjøring av analyse for å måle holdninger ”riktig vei” i forhold til påstanden.

Tabell 8: Additiv indeks, individualist.

Additiv indeks Individualist, 9 påstander		
N	Gyldig	48
	Mangler	0
Gjennomsnitt		44.4792
Standardavvik		5.30351

Som vist i tabell 1 er gjennomsnittet for individualismedimensjonen ved direkte spørsmål 4,81, med standardavvik på 1,671. Gjennomsnittet av påstandene er 4,94 og i likhet med idealismedimensjonen er det en overraskende stor grad av samsvar med respondentenes egne vurderinger ved direkte spørsmål. Det som er verd å legge merke til, er at individualismedimensjonen her scorer noe høyere enn profesjonalismedimensjonen. Forskjellen er ikke stor, men i respondentenes egen vurdering var differansen 0,35 i favør profesjonalisme, og gjennom påstandene er det en overvekt på 0,1 i favør individualismedimensjonen. Sagt på en enkel måte er respondentene litt mer individualistisk orientert enn de vil vedkjenne seg ved direkte spørsmål. Påstandene for denne dimensjonen varierer i gjennomsnitt mellom 6,02 og 3,27, en variasjon på 2,75, altså igjen med stor intern spredning innenfor påstander som er ment å måle det samme. Den påstanden som scorer nest høyest med gjennomsnitt på 6,00 er påstand 24: *"Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov"*. Dette viser at soldatene som har svart setter et klart skille mellom jobb og fritid, og ikke ser på militæryrket som en livsstil. Påstanden som scorer høyest med gjennomsnitt på 6,02 er påstand 7: *"En viktig forutsetning for å delta i internasjonale operasjoner er god lønn som kompensasjon"*, sannsynliggjør individualistiske motiver for å utføre jobben. Dette samsvarer med I-O hypotesen, hvor soldaten har beveget seg i retning markedstanken, og vil kunne ha yrkesmessige referansegrupper horisontalt med grupper utenfor Forsvaret, for å vurdere hva som er riktig lønn.

5.2.4 Kriger

Følgende påstander i skjemaet er ment å fange opp **krigerdimensjonen**:

Tabell 9: Påstander for krigerdimensjonen.

	N	Minimum	Maksimum	Gjennomsnitt	Standardavvik
Påstand 5: Den viktigste rollen for militært personell er å forberede seg til å føre krig eller delta i krigslignende handlinger.	48	1	7	4,69	1,475
Påstand 6: Da jeg begynte i Forsvaret hadde jeg en klar forventning om at jeg skulle delta i stridshandlinger.	48	1	7	3,00	1,810
Påstand 9: Kontrollert aggresjon vil være en viktig egenskap for meg om jeg havner i krigslignende situasjoner.	48	1	7	5,08	1,528
Påstand 10*: Forsvarets fokus i dag bør ikke være ... [snudd]	48	3	7	5,94	,976
Påstand 13 Muligheten for å kunne delta i krigslignende handlinger er en viktig motivasjonsfaktor til at jeg er i Forsvaret.	48	1	6	2,38	1,566
Påstand 16: Offervilje, mot og krigsbrorskap er viktigere enn noen sinne.	48	1	6	3,98	1,407
Påstand 17: Jeg foretrekker aktiv tjeneste i høyintensive utenlandsoperasjoner snarere enn fredsbevarende tjeneste.	48	1	7	2,85	1,833
Sum Kriger				3,99	

I denne kategorien er påstand 10 invertert før kjøring av analyse for å måle holdninger ”riktig vei” i forhold til påstanden.

Tabell 10: Additiv indeks, kriger.

Additiv indeks Kriger, 7 påstander		
N	Gyldig	48
	Mangler	0
Gjennomsnitt		27.9167
Standardavvik		5.53839

Som vist tabell 1 er gjennomsnittet for krigerdimensjonen ved direkte spørsmål 3,5 med standardavvik på 1,598. Gjennomsnitt av påstandene er 3,99 som er det høyeste avviket i forhold til respondentenes egne vurderinger. Påstandene for denne dimensjonen har også størst variasjon (3,56) som spenner fra gjennomsnitt på 5,94 for påstand 10: *"Forsvarets fokus i dag bør [ikke] være forberedelse og gjennomføring av skarpe stridsoppdrag [snudd]"*, til gjennomsnitt på 2,38 for påstand 13: *"Muligheten for å kunne delta i krigslignende handlinger er en viktig motivasjonsfaktor til at jeg er i Forsvaret"*. Her må det tas hensyn til at påstand 10 er snudd, slik at den kan inneholde en liten feilmargin, men allikevel er påstanden klar. Sett opp mot påstand 13 burde det her vært større samsvar, og spriket er oppsiktsvekkende motsigende; benevnelsene *"skarpe stridsoppdrag"* og *"krigslignende handlinger"* bør ikke kunne resultere i så stort avvik. Svarene indikerer at respondentene ikke identifiserer seg sterkt som kriger selv om de deltar i INTOPS.

5.3 Oppsummering

Resultatene hittil samsvarer med arbeidshypotesen som ble presentert i innledningen, om at det i avdelingen finnes en høy grad av identifisering som profesjonell og individualist og et lavt innslag av identifisering som idealist og kriger. Det er sannsynliggjort at individualisme her kan knyttes til den ytre yrkesmessige motivasjon, som beskrevet i I-O hypotesen. Dette vises gjennom høy score for påstandene *"En viktig forutsetning for å delta i internasjonale operasjoner er god lønn som kompensasjon"*, og *"Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov"*.

Det er imidlertid ikke sannsynliggjort at profesjonalismen har sammenheng med den tekniske sivile utdanningen. Betydningen av innholdet i soldatyrket vises gjennom høy score for påstanden *"En av mine aller viktigste drivkrefter er å utvikle, samt beherske mitt militære håndverk til fulle"*. Tallene viser også høy aksept for INTOPS-deltakelse i forbindelse med profesjonalisme for de som er undersøkt gjennom høy score for påstanden *"Det er min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at forsvaret skal gjøre en innsats"*.

Sammenhenger mellom resultater fra dette kapittelet og neste kapittel som presenterer resultater fra de organisasjonsteoretiske perspektivene struktur, demografi og kultur drøftes videre i analysekapittelet for å se nærmere på om disse perspektivene kan forklare variasjon i profesjonsholdninger.

KAPITTEL VI: STRUKTURELLE, DEMOGRAFISKE OG KULTURELLE DATA I CIS TG

Dette kapitlet presenterer funn fra spørreskjemaet (vedlegg 3) som er relatert til de uavhengige variablene som er valgt for å operasjonalisere mulige organisasjonsteoretiske forklaringer for profesjonsidentitet. Dette blir benyttet for å studere om det kan finnes holdninger hos soldatene i CIS TG som sammenfaller med teorien som er presentert i kapittel III.

Dataene er inndelt etter perspektivene struktur, demografi og kultur, og funn knyttet til operasjonaliseringen for den enkelte dimensjon som beskrevet i avsnitt 3.4 presenteres. Analyse og tolkning av dataene presenteres i kapittel VII sammen med resultater fra kapittel V.

6.1 Struktur

Strukturelle data er operasjonalisert gjennom tilsettingskategori i Forsvaret. Som beskrevet i avsnitt 3.4.3 benyttes denne variabelen fordi det antas at tilknytningsform til organisasjonen påvirker den enkeltes holdninger. De forventes å ha forskjellig programmering, sosialisering og identifisering som kan gi ulike holdninger hos den enkelte. Dette kan også gi ulikt eierforhold til utfordringer og løsninger.

6.1.1 Yrkeskategori

Tilsettingskategori er delt inn i kategoriene vervet, kontrakt/avdelingsbefal og fast yrkestilsatt.

Tabell 11: Yrkeskategori

Yrkeskategori	Frekvens	Prosent
Vervet	10	20.8
Kontrakt/Avdbefal	19	39.6
Yrkestilsatt	19	39.6
Total	48	100.0

Andelen mellom kontrakt/ avdelingsbefal og yrkestilsatte ved avdelingen er begge på nær 40 %. Andelen vervede er nær 20 %.

6.2 Demografi

Demografiske data er operasjonalisert gjennom utdanningsnivå, både militært og sivilt, og INTOPS-erfaring. Som beskrevet i avsnitt 3.4.4 kan individuell bakgrunn påvirke holdninger og utøvelse av profesjonen. Sentralt er sammenheng med verdi- og situasjonsoppfatning, sosial identifikasjon og samhandlingsmønster.

6.2.1 Militær og sivil utdanning

Utdanningsnivå er delt mellom militært og sivilt utdanningsnivå, og begge disse variablene er målt. Militært utdanningsnivå er delt inn i kategoriene befalsskole, krigsskole, stabsskole/høyere militær utdanning eller ingen. Sivilt utdanningsnivå er delt inn i kategoriene teknisk fagskole/fagbrev, ingeniør/bachelor, ingen eller annen utdanning.

Tabell 12: Militært utdanningsnivå

Militært utdanningsnivå	Frekvens	Prosent
[ikke svart]	1	2.1
Befalsskole	20	41.7
Krigsskole	14	29.2
Stabsskole /Høyere mil	3	6.3
Ingen	10	20.8
Total	48	100.0

Tabell 13: Sivilt utdanningsnivå

Sivilt utdanningsnivå	Frekvens	Prosent
[ikke svart]	4	8.3
Teknisk fagskole/fagbrev	14	29.2
Ingeniør/Bachelor	9	18.8
Ingen	16	33.3
Annet	5	10.4
Total	48	100.0

Svarene viser at til sammen har over $\frac{3}{4}$ av de som har svart militær utdanning. Avdelingen har også en høy grad av spesialister, og nærmere halvparten har en sivil utdanning tilsvarende teknisk fagskole / fagbrev eller ingeniørutdanning / bachelorgrad. Ingen ved avdelingen har sivil mastergrad / sivilingeniørutdanning. 4 personer har ikke svart på spørsmål om sivilt utdanningsnivå. Dette ble fulgt opp med spørsmål til ledelsen ved avdelingen, som antok at årsaken er at de har kun militær utdanning, og derfor har unnlatt å svare på spørsmål om sivil utdanning. Selv om eventuell sivil utdanning er tatt på Forsvarets regning eller ved Forsvarets ingeniørhøgskole, regnes det som en sivil grad. Ut fra dette vil det være nærliggende å fastslå at de som har unnlatt å svare ikke har utdanning som tilsvarer sivil grad. Siden dette gjelder et

lite antall, vil det ikke ha noen vesentlig innvirkning på analysen. Kategorien ”annen” på sivil utdanning er antatt å være gjennomført utenfor Forsvarets kontekst, og er derfor vektlagt høyere enn de andre kategoriene i undersøkelsen. Dette med rasjonale i at det er ikke nivået på sivil utdanning som måler utslag, men hvordan det kan innvirke på individualisme primært. Dette kommer først til anvendelse i korrelasjonsanalysen i avsnitt 7.2.

Det skal nevnes at militært utdanningsnivå både kan være på bachelor (Grunnleggende Offisersutdanning - GOU) og masternivå (Videregående Offisersutdanning VOU).

I spørreskjemaet ble det ikke gitt anledning til å spørre om alder på respondentene, men ved spørsmål til avdelingens ledelse ble det bekreftet at avdelingen har en lav gjennomsnittsalder. Ut fra Forsvarets tilsetningsstruktur kan det antas at de som er i kategorien vervet tilhører det yngste alderssegmentet. Dette samsvarer med 21 % vervet i tabell 11 og 21 % uten noe militær utdanning i tabell 12. Kontrakt/ avdelingsbefal tilhører også en yngre aldersgruppe, og kan uansett ikke være over 35 år. Dette samsvarer med nesten 40 % kontrakt/avdelingsbefal i tabell 11, og nærmere 42 % med befalsskole i tabell 12. Med normalt karriereløp i Forsvaret vil de med Stabsskole eller høyere militær utdanning være i det eldste alderssjiktet, og utgjør 3 personer ved avdelingen, det vil si 6 %.

6.2.2 Erfaring fra internasjonale operasjoner

Erfaring fra INTOPS vil som tidligere drøftet kunne påvirke holdning og profesjonsidentitet. Derfor er det valgt som en demografisk indikator i spørreskjemaet, hvor det er målt frekvens for antall deployeringer (spm 1.6 vedlegg 3).

Tabell 14: Antall deployeringer i INTOPS

Antall deployeringer	Frekvens	Prosent
0	10	20.8
1	15	31.3
2	8	16.7
3	6	12.5
4	2	4.2
5	6	12.5
Totalt	47	97.9
[ikke svart]	1	2.1
Totalt	48	100.0

Majoriteten har fra 1 til 3 deployeringer, og omlag 80 % av de tilsatte ved avdelingen har erfaring fra INTOPS.

6.3 Kultur

Kulturelle data er operasjonalisert gjennom viktigheten av anerkjennelse for innsats i INTOPS og positive eller negative holdninger til Forsvaret som helhet og CIS TG. Som beskrevet i avsnitt 3.4.5 er man opptatt av å studere den kultur og tradisjon som de ansatte sosialiseres inn i, og som danner grunnlag for tilhørighet. Normer, synspunkter og oppfatninger antas å danne forventninger til utføring av profesjonen.

6.3.1 Betydningen av anerkjennelse ved innsats i internasjonale operasjoner

Betydningen av anerkjennelse ved innsats i INTOPS er delt inn i tre. Den første kategorien måler anerkjennelse fra samfunnet, den andre måler anerkjennelse fra Forsvaret, og den tredje måler viktigheten av en eventuell medalje for innsats i INTOPS.

Tabell 15: Betydningen av anerkjennelse ved innsats i INTOPS

	N	Minimum	Maksimum	Gjennomsnitt	Standardavvik
Antall deployeringer	47	0	5	1.85	1.628
Hvor viktig er anerkjennelse fra samfunnet for deg ved innsats i INTOPS?	46	1	7	4.98	1.308
Hvor viktig er anerkjennelse fra Forsvaret for deg ved innsats i INTOPS?	48	1	7	5.71	1.414
Hvor viktig er en eventuell medalje for innsats i INTOPS for deg?	48	1	7	4.58	1.977

Svarene viser at anerkjennelse fra samfunnet er viktig, og har en gjennomsnittlig score på 4,98, med standardavvik på 1,308. Her er det to som ikke har svart, så N=46. Anerkjennelse fra Forsvaret angis som viktigst, og ligger gjennomsnittlig på 5,71 med standardavvik på 1,414. For betydningen av å motta medalje for innsats i INTOPS fremkommer et gjennomsnitt på 4,58, med et høyt standardavvik på 1,977.

Oppsummert kan det sies at anerkjennelse anses som viktig, og at den interne anerkjennelsen fra Forsvaret har størst betydning, fulgt av anerkjennelse fra samfunnet. Betydningen av å motta medalje for innsats i INTOPS har et gjennomsnitt på 4,58 og må også anses som viktig, selv om det scorer lavest av disse tre spørsmålene. Spesielt det store standardavviket indikerer at det ikke er en ensartet holdning rundt dette temaet.

Sett opp mot militærsosiologien er det et sentralt tema hvem soldaten anser at han utfører jobben for, eller satt på spissen; det er et viktig kriterium hvem han er villig til å ofre liv og helse for. Det er naturlig å anta at han ønsker anerkjennelse fra det i omgivelsene som betyr mest. På samme måte må man anta at det institusjonelle liv blir farget av det soldatene identifiserer seg med. Derfor kan det tolkes som et noe urovekkende tegn at det er viktigere med anerkjennelse innad i Forsvaret enn i samfunnet forøvrig, da det samfunnsmessige ansvar er en av kjerneverdiene i Forsvarets rolle som maktapparat for demokratiet. Hvis soldatene ikke opplever tydelig legitimitet fra samfunnet vil dette gapet kunne bli større, og en framtidsutsikt da vil være at ansvaret overfor samfunnet på sikt vil kunne forvitte. Resultatet kan også tolkes som en indikasjon på at soldatene har gitt opp å få anerkjennelse fra samfunnet, på grunn av faktorer som negativ omtale i media, mangel på støtte fra politikere

og aksept i samfunnet, og at det derfor heller vektlegges anerkjennelse innover i egen organisasjon. Hvordan slike samfunnsholdninger eventuelt påvirker profesjonsidentiteten kan tolkes på forskjellige måter. Betrakningen som er gjort her er blant annet med bakgrunn i artikkelen fra KAFO, som det er referert til i avsnitt 2.3 hvor nødvendigheten av støtte og forståelse for soldatyrket understrekes.

I ettertid kan det påpekes at det i undersøkelsen ville vært mer hensiktsmessig å ha med spørsmål om i hvilken *grad* soldatene føler at de mottar anerkjennelse henholdsvis fra samfunnet og Forsvaret. Det generelle inntrykket gjennom uttalelser i media, er at soldater gir uttrykk for at de mottar tilfredsstillende anerkjennelse internt fra Forsvaret. Den pågående debatten dreier seg om manglende forståelse og støtte i samfunnet og fra politikere, noe som ser ut til å bunne i for lite informasjon og kunnskap om jobben som utføres i INTOPS³³. I et intervju³⁴ uttalte den tidligere forsvarssjefen at selv politikere med flere perioder i forsvarskomiteen dessverre har oppsiktsvekkende lite kunnskap om Forsvaret. Hvis det er slik, vil evnen til både å gi relevant informasjon til samfunnet, og tilstrekkelig anerkjennelse til soldatene måtte bli redusert fra politisk hold. Det har også vært politisk splittelse³⁵ om det skal tildeles dekorasjoner og utmerkelser etter endt oppdrag. Diesen har vært en aktiv talsmann for å gjeninnføre krigskorset som en synlig markering av legitimiteten av tjenesten norske soldater utfører³⁶, og som en nødvendig anerkjennelse også for å unngå psykiske senskader hos soldatene.

6.3.2 Holdninger til organisasjonen

Del 4 i spørreskjemaet (vedlegg 3) skal samle inn data om hvilke holdninger respondentene har til organisasjonen, både Forsvaret som helhet og CIS TG. Dette operasjonaliseres her gjennom forventninger om positive eller negative holdninger i forhold til påstandene og de fire profesjonsdimensjonene. Dataene her kan også gi en indikasjon på om respondentene er mer knyttet til egen avdeling som fagspesialister, eller om de anser seg som del av en større helhet, gjennom påstander om tilhørighet, verdier og motivasjon. Respondentene ble bedt om å angi i hvilken grad de er enig eller uenig på skalaen 1 – 7. Det er presentert 9 påstander som det skal tas stilling til på samme måte som i del 2, men her tas det hver for seg stilling både til Forsvaret som organisasjon og CIS TG.

³³http://www.bfo.no/index.php/kafo/index_enkeltsak/har_forsvaret_sttte_i_folket/

³⁴ Forsvarets Forum nr. 10- 2009

³⁵ <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/norsk-politikk/artikkel.php?artid=555311>

³⁶ <http://www.mil.no/start/aktuelt/pressemeldinger/article.jhtml?articleID=186083>

Tabell 16: Holdninger til organisasjonen

Holdninger til organisasjonen	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste [Forsvaret].	48	5.19	1.161
Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste [CIS TG].	48	6.00	.799
Jeg forteller ofte vennene mine for en fremragende organisasjon dette er å arbeide for [Forsvaret].	48	4.83	1.310
Jeg forteller ofte vennene mine for en fremragende organisasjon dette er å arbeide for [CIS TG].	48	4.81	1.620
Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen [Forsvaret].	48	2.31	1.728
Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen [CIS TG]	48	2.63	1.632
Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør [Forsvaret].	48	4.94	1.174
Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør [CIS TG].	48	4.73	1.267
Jeg er stolt av å kunne si at jeg arbeider for denne organisasjonen [Forsvaret].	48	6.02	1.139
Jeg er stolt av å kunne si at jeg arbeider for denne organisasjonen [CIS TG].	48	5.77	1.462
Denne organisasjonen inspirerer meg til å yte mitt beste på jobben [Forsvaret].	48	5.04	1.288
Denne organisasjonen inspirerer meg til å yte mitt beste på jobben [CIS TG].	48	5.38	1.453
Jeg er glad for at jeg valgte denne organisasjonen framfor andre jeg vurderte å arbeide for [Forsvaret].	48	5.65	1.246
Jeg er glad for at jeg valgte denne organisasjonen framfor andre jeg vurderte å arbeide for [CIS TG].	48	5.58	1.397
Jeg bryr meg virkelig om hva som skjer med denne organisasjonen [Forsvaret].	48	5.83	1.117
Jeg bryr meg virkelig om hva som skjer med denne organisasjonen [CIS TG].	48	5.77	1.403
For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for [Forsvaret].	48	4.96	1.501
For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for [CIS TG].	48	4.83	1.705

Det som skiller seg ut i denne tabellen er påstanden ” *Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste*” med 5,19 i gjennomsnitt for Forsvaret som helhet, og 6,00 i gjennomsnitt for den lokale avdelingen og ”*Jeg er stolt av å kunne si at jeg arbeider for denne organisasjonen*”, med 6,02 i gjennomsnitt for Forsvaret som helhet og 5,77 for lokal avdeling. Standardavviket for den første påstanden er imidlertid markant lavere, 0,779 mot 1,462 på den andre påstanden når det gjelder lokal avdeling.

Standardavviket for Forsvaret som helhet er nokså jevnt. Her var det forventet å finne en noe høyere grad av lojalitet/ høyere score på egen avdeling, både på bakgrunn av at avdelingen har et høyt innslag av fagspesialister, og viktigheten av avdelingslojalitet for å kunne løse oppdrag i høyintensitetsområder. Det ville ha underbygget antakelsen om at man ville finne høy grad av profesjonalisme på grunn av fagspesialistkultur som skiller seg fra for eksempel kulturen i kampavdelinger. Imidlertid er svarene her veldig jevnt fordelt, med en litt høyere score for Forsvaret som helhet. Dette kan indikere at soldatene i CIS TG har identifisert sin profesjonsholdning i Forsvaret som helhet. At det er noe lavere score på lokal avdeling kan ha ulike årsaker, som for eksempel erfaring gjennom INTOPS hvor de har hatt muligheten til å sammenligne seg med andre enheter, eller utfordringer knyttet til roller eller arbeidssituasjon i egen avdeling.

6.4 Oppsummering

Dette kapittelet har presentert tallmateriale fra spørreskjemaene, kategorisert i perspektivene struktur, demografi og kultur. Det er vist at for tilsettingskategori er fordelingen ca 40 % yrkestilsatte, 40 % avdelingsbefal og 20 % vervede. For utdanningsnivå har det blitt vist at over $\frac{3}{4}$ av de som har besvart har militær utdanning, og nærmere halvparten har en sivil utdanning tilsvarende teknisk fagskole / fagbrev eller ingeniørutdanning / bachelorgrad. Omlag 80 % av de tilsatte ved avdelingen har erfaring fra INTOPS, og majoriteten har fra 1 til 3 deployeringer. Anerkjennelse for innsats i INTOPS anses som viktig blant respondentene, og anerkjennelse fra Forsvaret har størst betydning. Det er også indikasjon på at profesjonalisme ikke er knyttet til CIS TG på grunn av en fagspesialistkultur som skiller seg fra for eksempel kampavdelinger. Det er tegn til at soldatene i CIS TG har identifisert sin profesjonsholdning til Forsvaret som helhet.

I det kommende kapittelet vil det studeres nærmere om det kan være sammenhenger i datamaterialet i forhold til variablene som er operasjonalisert i de organisasjonsteoretiske perspektivene struktur, demografi og kultur og de fire profesjonsidentitetene.

KAPITTEL VII: ANALYSE AV FUNNENE I CIS TG

I dette kapitlet analyseres ulike sammenhenger i datamaterialet fra kapittel V og VI gjennom bivariate analyser. Analysene tar ikke for seg årsaksretning, men utforsker utelukkende mulige sammenhenger basert på den presenterte teorien i kapittel III. Forventninger til sammenhenger fra avsnitt 3.4 studeres nærmere, og funnene drøftes med fokus på om variasjon i holdninger blant soldatene i CIS TG kan forklares innenfor rammen av de strukturelle, demografiske og kulturelle perspektivene.

I den strukturelle tilnærmingen vektlegges evne til politisk eller sosial kontroll og klar organisasjonstenkning eller rasjonelle kalkulasjoner, både når det gjelder årsakssammenhenger og konsekvenser (Christensen et al: 2009:23). Demografiperspektivet fremhever tilpasninger i strukturen i forhold til sosial og geografisk bakgrunn hos de ansatte. Kulturperspektivet problematiserer de strukturelle/instrumentelle forutsetningene og den underliggende mål – middel – rasjonaliteten og fremhever de begrensninger og muligheter som ligger i etablerte kulturer og tradisjoner (ibid).

Målet med disse perspektivene er ikke å operere med et skarpt skille, men å bruke det som innfallsvinkler som kan forklare variasjoner. Under hvert perspektiv er det utarbeidet forventninger til sammenhenger mellom variabler for perspektivet og de fire profesjonsidentitetene.

De fire dimensjonene idealisme, profesjonalisme, individualisme og kriger kan betegnes som avhengige variabler. For å kunne operasjonalisere perspektivene, er det valgt ut spørsmål fra undersøkelsen. Disse vil kunne betegnes som uavhengige variabler. I det strukturelle perspektivet studeres den uavhengige variabelen tilsetningskategori. I det demografiske perspektivet studeres de uavhengige variablene militær utdanning, sivil utdanning og INTOPS-erfaring. I det kulturelle perspektivet studeres de uavhengige variablene anerkjennelse for innsats i INTOPS, og uavhengige variabler knyttet til holdninger til organisasjonen, både Forsvaret som helhet og CIS TG.

7.1 Struktur og profesjonsidentitet

Om en ser på Forsvaret ut fra et instrumentelt perspektiv, er organisasjonen et verktøy som står til disposisjon for styresmaktene (Christensen et al. 2009: 33). Idealet i dette perspektivet er det formålsrasjonelle, hvor forsvarsledelsen har evne til høy grad av rasjonell kalkulasjon og stor evne til strategisk og sosial kontroll gjennom strategisk styring (ibid:35). Gjennom en slik styring og kontroll antas det at ledelsen vil være i stand til å gi sentrale retningslinjer for å nå overliggende mål på en effektiv måte. Det instrumentelle eller strukturelle perspektivet legger liten vekt på betydningen av individuelle trekk ved utførelsen av arbeidet. Individer som fyller stillingene antas å kunne skiftes ut uten at det påvirker organisasjonens virkemåte (Lægreid & Olsen 1978), fordi posisjoner, roller og forholdet mellom dem er klart spesifiserte og definerte uavhengige av personlige kjennetegn ved de individene som fyller stillingene (Christensen & Lægreid 1998:19). Dette perspektivet er i stor grad materialisert gjennom FFOD07, hvor ledelsen i Forsvaret beskriver hvordan man vil ha utviklingen av profesjonen og holdninger i organisasjonen, og det går tydelig frem at individuelle behov må underlegges avdelingen og oppdragsløsning. Det er et absolutt krav om å akseptere alle oppgaver som blir gitt på alle nivåer, både nasjonalt og internasjonalt. *“Velger man å bli soldat, må det altså være i tillit til at norske myndigheter ikke vil bruke Forsvaret til oppgaver som er uforenlige med ens egen samvittighet. Har man ikke det, får man velge noe annet”* (Diesen: 2008). Det forventes at soldaten handler i samsvar med stillingskrav og ikke ut fra personlige preferanser (Weber 1997, March & Olsen 1989 i Christensen, Lægreid & Zuna 2001). Her er den militære profesjon i en særstilling. Til forskjell fra mange andre profesjoner kan ikke soldater utøve sin profesjon alene – den gir mening først når den utøves i fellesskap.

I det strukturelle perspektivet antar en at også de uformelle normer og verdier kan styres og kontrolleres. Et eksempel på tiltak forsvarsledelsen har gjort for å påvirke/fremskynde en ønsket profesjonskultur og ekspedisjonsvillighet, er pålegg om å fjerne medaljer for skyting og idrett osv. fra uniformene for å synliggjøre og markere hvilke prestasjoner som er verdsatt. Ekspedisjonsvillighet er helt klart en egenskap som tydelig verdsettes, og er i dag ansett som en nødvendighet for karriere og avansement til et høyere nivå (Tomter 2009: 57). Denne muligheten til å gi en stor del av de ansatte internt avansement og karrieremuligheter er et viktig virkemiddel for Forsvaret (Lægreid & Olsen 1978). Det kan antas at soldater disiplineres av denne muligheten, og at den profesjonaliteten som uttrykkes gjennom

deltakelse i internasjonale operasjoner også kan være motivert av belønning i form av avansement.

Som beskrevet teorikapittelet antas det i det strukturelle perspektivet at hierarki, spesialisering og programmering legger klare føringer på den enkeltes handlingsrom og skjønn.

Stillingsplassering for den enkelte i strukturen sier noe om erfaringer med bestemte autoritetsforhold, arbeidsoppgaver og formelle relasjoner (Lægreid & Olsen 1978). I det strukturelle perspektivet anvendes tilsettingskategori for å analysere i hvilken grad dette kan ha sammenheng med holdninger. Det forventes i dette perspektivet ut fra teorien at yrkestilsatte identifiserer seg sterkest med den militære profesjon, på grunn av den hierarkiske ordningen og spesialiseringen i Forsvaret, og de føringer og den autoritet en slik plassering gir. Det forventes at tilsetting som vervet og kontrakt/avdelingsbefal gir en løsere kobling til Forsvaret, og kan gi en individualistisk holdning i forhold til tanker om en senere sivil karriere. Også sammenholdt med Jacobsens studie og Helleviks teori, forventes det at disse som er antatt yngst har den høyeste graden av individualisme.

Forventningen om sammenheng mellom tilsettingskategori og profesjonsidentitet er:

F1: Soldater med fast yrkestilsetting vil identifisere seg sterkest med profesjonalisme og idealisme, mens soldater tilsatt som vervet eller kontrakt/ avdelingsbefal vil identifisere seg sterkest med individualisme.

Tabellen presenterer resultatene av sammenhengen mellom tilsettingskategori og de fire dimensjonene.

Tabell 17: Dimensjonene mål mot tilsetningskategori

		Vervet	Kontrakts- /avdbefal	Yrkestilsatt	Cramer's V	Approx. Sig.
N	48	10	19	19		
Idealist	Minimum	2	1	2	.462	.058
	Maksimum	5	6	7		
	Gjennomsnitt	3.10	3.05	3.95		
	Standardavvik	0.994	1.747	1.508		
Profesjonell	Minimum	3	1	2	.298	.741
	Maksimum	7	7	7		
	Gjennomsnitt	5.60	5.00	5.16		
	Standardavvik	1.075	1.700	1.259		
Individualist	Minimum	1	2	2	.387	.276
	Maksimum	7	7	7		
	Gjennomsnitt	4.50	4.89	4.89		
	Standardavvik	1.900	1.761	1.524		
Kriger	Minimum	1	1	1	.344	.501
	Maksimum	7	6	6		
	Gjennomsnitt	3.40	3.89	3.16		
	Standardavvik	1.713	1.487	1.642		

Tabellen viser ingen signifikante sammenhenger mellom tilsetningskategori og profesjonsidentitet. Den eneste sammenhengen som kan gi en pekepinn, men som faller rett utenfor signifikans, er for idealist. De andre dimensjonene viser ikke signifikant sammenheng, og tallene varierer tilsynelatende tilfeldig. Av oppsiktsvekkende enkeltresultater ser man at de vervede har høyest grad av profesjonalisme, og at graden av individualisme er høyere i befalskategoriene.

Oppsummert kan man ikke ut fra tallmaterialet se at det er en sammenheng som forventet om at fast yrkestilsetting bidrar til å forme profesjonsidentiteten. Det var forventet at det var en slik sammenheng, blant annet som et resultat av ledelsens tiltak for å forme holdninger i dette perspektivet. Tilsetting gjennom kontrakter gir heller ikke den forventede sammenhengen med individualisme.

Det kan dermed ikke sannsynliggjøres at plassering i strukturen henger signifikant sammen med hvilken dimensjon respondentene identifiserer seg med. Dette kan indikere at Forsvaret fungerer som et teknisk nøytralt virkemiddel eller ”organisasjon uten mennesker” (Lægreid og Olsen 1978: 19), hvor den enkelte innretter seg etter gjeldende stillingskrav, og holdninger ikke påvirkes av hvilken posisjon den enkelte har i strukturen.

7.2 Demografi og profesjonsidentitet

I det demografiske perspektivet antas det at ansattes personlige bakgrunn og erfaringer vil ha innvirkning på organisasjonen. Man antar at spesifikk utdanning, som her den militære utdanningen, vil styrke militær profesjonsidentitet og påvirke den enkeltes holdninger og tenkesett på en samlende måte. Som tidligere beskrevet bygger den militære utdanningen spesielt på verdiholdninger, etikk, ansvar og samhold. I teorien vil dette medføre en sterkere militær profesjonsidentitet desto lengre sosialiseringstid og høyere utdanning den enkelte har. På samme måte kan det tenkes at ulik sivil utdanning kan virke splittende, og at økt sivil kompetanse kan føre til mer individualistiske holdninger.

Målet for Forsvaret er å få soldaten til å identifisere seg med den militære profesjonen og dens verdier, uansett individuell bakgrunn. Dersom en organisasjon har liten kontroll over rekrutteringen og svake sosialiseringsmekanismer, vil behovet for styring og kontroll ved hjelp av formelle organisasjonsstrukturer øke (Lægneid & Olsen 1978). Forsvaret har derimot en sterk formell struktur, noe som ytterligere gir mulighet for styring og kontroll over påvirkning og forming av individers holdninger. Det vil derfor være rom for variasjoner hos individene, fordi den hierarkiske strukturen og sosialiseringsmekanismene antas å føre til at soldatene internaliserer målsetninger, prosedyrer, tradisjoner osv, noe som reduserer behovet for andre former for kontroll. Både den formelle og uformelle strukturen i Forsvaret er derfor en viktig referanseramme for å forhindre at personlige bakgrunnsegenskaper vil påvirke gjeldende normer og verdier, fordi det er utformet slik at det individuelle handlingsrommet er sterkt begrenset.

I teorien om det representative byråkrati skal alle viktige grupper skal være representert, og dette prinsippet var gjeldende i Forsvaret fram til den allmenne verneplikten ble frafalt.

Dagens elitepregede seleksjon ved rekruttering er betydelig endret i forhold til den allmenne verneplikten som representerte det brede gjennomsnittet av befolkningen. Nå blir kun de som tilfredsstillter Forsvarets krav tatt ut til førstegangstjeneste, og dette har ført til at en betydelig mer homogen gruppe blir tatt inn til tjenestegjøring, og som gjennom militær utdanning og sosialisering ytterligere vil bli tilført lojaliteter, verdioppfatninger og identifikasjoner som samsvarer med Forsvarets krav. Dette vil kunne antas å påvirke demografien i organisasjonen, slik at holdningskravene i FFOD07 lettere kan nås.

I det demografiske perspektivet anvendes militært og sivil utdanningsnivå, samt INTOPS-erfaring for å analysere forventninger om sammenhenger i forhold til dimensjonene.

Militær og sivil utdanning

Som vist tidligere i datamaterialet har over $\frac{3}{4}$ av respondentene militær utdanning. Det er derfor interessant å se om det finnes sammenhenger i forhold til militært utdanningsnivå og identifisering med de fire dimensjonene. Gjennom militær utdanning vil soldatene ensrettes mot felles holdninger, verdier og tenkesett, og det antas ut fra teorien at dette vil kunne gi sammenhenger i identifisering med idealisme, profesjonalisme og kriger, samtidig som det antas å motvirke individualisme.

Avdelingen har også en høy andel av spesialkompetanse, og undersøkelsen viser at halvparten av soldatene har sivil utdanning. Det kan derfor være interessant å se på om dette gir sammenhenger knyttet til de fire dimensjonene. Under sivil utdanning vil soldatene få innblikk i den sivile profesjon, og man kan ut fra teorien anta at dette vil kunne skape individualistiske holdninger. Soldaten vil inneha egenskaper som er nødvendig for avdelingens evne til å utføre oppgavene, men som kollegene ikke nødvendigvis innehar.

Profesjonalismebegrepet i militærsosiologisk teori anvendes for å beskrive profesjonens egenskaper som å sette avdelingen før egne behov, løse oppdrag uten vektlegging av egne meninger og gjøre en best mulig jobb uavhengig av lønn og annen kompensasjon, samt beherske de militære ferdigheter som beskrevet i avsnittene 3.3.2 og 5.2.2. Det kan her være en fare for at respondenter med sivil utdanning vurderer profesjonalisme på en annen måte, mer knyttet til den sivile profesjon som de også utøver, og ikke den militære slik den er definert i denne studien. Det kan derfor ligge avvik i spesielt denne dimensjonen.

Forventningen om sammenhenger mellom militær og sivil utdanning og profesjonsidentitet er som følger:

F2: Soldater med militær utdanning vil i sterkere grad identifisere seg med profesjonalisme, idealisme og kriger, og ha en svakere identifisering med individualisme.

Soldater med sivil utdanning vil i sterkere grad identifisere seg med individualisme, og ha svakere identifisering med profesjonalisme og kriger.

Tabell 18: Dimensjonene målt mot militær utdanning

		Ingen	Befals- skole	Krigs- skole	Stabsskole /høyere mil	Cramer's V	Approx. Sig.
N	47	10	20	14	3		
Idealist	Min.	2	1	2	4	.390	.211
	Maks.	5	6	7	5		
	Gj.snitt	3.10	3.10	3.93	4.67		
	St.avvik	0.994	1.714	1.639	0.577		
Profesjonell	Min.	3	1	2	3	.306	.804
	Maks.	7	7	7	5		
	Gj.snitt	5.60	5.05	5.29	4.00		
	St.avvik	1.075	1.669	1.267	1.000		
Individualist	Min.	1	2	2	4	.330	.644
	Maks.	7	7	7	7		
	Gj.snitt	4.50	4.90	4.71	5.67		
	St.avvik	1.900	1.714	1.637	1.528		
Kriger	Min.	1	1	1	1	.295	.862
	Maks.	7	6	6	4		
	Gj.snitt	3.40	3.80	3.29	2.33		
	St.avvik	1.713	1.508	1.684	1.528		

Det vises ingen signifikant sammenheng mellom militær utdanning og de fire dimensjonene i tabellen. Det er heller ingen grensetilfeller som kan gi tendenser eller antakelse om en slik sammenheng.

Gruppen med stabsskole/høyere militært utdanningsnivå har ved enkeltmålinger et oppsiktsvekkende avvik på alle fire dimensjoner, med lav score på profesjonalisme og kriger, og høy score på idealisme og individualist. Denne gruppen har samtidig et svært lite utvalg på kun 3 respondenter, og i utgangspunktet må det derfor tas høyde for individuelle tilfeldigheter, og at dette kan gi utslag i korrelasjonsanalysen.

Med bakgrunn i det som kommer frem i tabellen støttes ikke forventningen om at militært utdanningsnivå vil gi en sterkere identifisering med profesjonalisme, idealisme og kriger. Ut fra tallene her kan derfor ikke militært utdanningsnivå anses som en forklaringskraft i forhold til holdninger i CIS TG. Det er dermed ikke funnet noen sammenheng mellom militært utdanningsnivå og dimensjonene i denne studien, med forbehold om at gruppen med det høyeste nivået er for liten til å gi statistisk reliabilitet.

Tabell 19: Dimensjonene målt mot sivil utdanning

		Ingen	Teknisk fagskole/ fagbrev	Ingeniør/ bachelor	Annet	Cramer's V	Approx. Sig.
N	44	16	14	9	5		
Idealist	Minimum	1	1	1	2	.458	.020
	Maksimum	6	6	5	7		
	Gjennomsnitt	3.06	3.50	2.89	4.00		
	Standardavvik	1.436	1.557	1.616	1.871		
Profesjonell	Minimum	2	2	1	4	.362	.401
	Maksimum	7	7	6	6		
	Gjennomsnitt	5.19	5.29	4.89	5.60		
	Standardavvik	1.424	1.490	1.616	0.894		
Individualist	Minimum	1	2	3	2	.372	.325
	Maksimum	7	7	7	6		
	Gjennomsnitt	4.44	5.21	5.33	4.00		
	Standardavvik	1.825	1.578	1.500	1.871		
Kriger	Minimum	1	1	2	1	.437	.048
	Maksimum	7	6	5	5		
	Gjennomsnitt	4.06	3.21	2.67	3.80		
	Standardavvik	1.389	1.888	1.118	1.789		

En forutsetning som er gjort er at *annen utdanning* som kategori er satt med en høyeste verdi i datagrunnlaget. Dette med bakgrunn i at denne utdanningen må være gjennomført utenfor Forsvarets organisasjon og kontekst, og derfor i denne sammenheng settes høyest i forbindelse med korrelasjonsanalysen.

Resultatene viser at det er signifikant positiv korrelasjon mellom sivil utdanningsnivå og idealisme med 0,458, og sivil utdanningsnivå og kriger med 0,437. Dette er en overraskende sammenheng. Det kan dermed ikke underbygges ut fra sammenheng mellom holdninger og sivil utdanning at den sivile tekniske utdanningen er bærende for profesjonalismen i avdelingen, heller ikke at den gir økt individualisme. Tallene her støtter altså ikke forventningen, da det snarere tvert i mot er idealist og kriger som gir signifikant positiv sammenheng med sivil utdanning.

Ved enkeltmålinger skiller de med ingeniør/bachelor-utdanning seg ut på alle dimensjoner. De avviker lavt på profesjonalisme, kriger og idealisme, men høyt på individualisme.

INTOPS-erfaring

I det demografiske perspektivet studeres også INTOPS-erfaring for å se om det finnes sammenhenger mellom denne type erfaring og holdninger. Gjennom erfaring fra INTOPS forventes det ut fra teorien at ved å praktisere soldatyrket vil respondentene få en sterkere identifisering med den militære profesjonen, og at individualisme svekkes.

Det er viktig å merke seg ved bruk av denne variabelen at gruppen som ikke har vært i INTOPS utgjør i underkant av 21 % (N=10) av de undersøkte, og tilsatte i CIS TG som ikke har INTOPS-erfaring antas å være de yngste respondentene. Det er likevel vist gjennomsnitt og standardavvik fra datamaterialet for begge kategorier. Korrelasjonsanalysen er gjort mot antall deployeringer.

Forventningen om sammenheng mellom INTOPS-erfaring og profesjonsidentitet er:

F3: INTOPS-erfaring vil styrke soldatens identifisering som profesjonell og kriger, og gi en svakere identifisering med individualisme.

Tabell 20: Dimensjonene i sammenheng med INTOPS-erfaring

	Har du erfaring fra INTOPS?		Statistikk	Korrelasjon med antall deployeringer
Idealist	Nei	Gjennomsnitt	3.00	N=37, Pearsons Corr= -.041 sig (2tail) = .810
		Standardavvik	1.563	
	Ja	Gjennomsnitt	3.53	
		Standardavvik	1.555	
Profesjonell	Nei	Gjennomsnitt	4.70	N=37, Pearsons Corr = .106 sig (2tail) = .530
		Standardavvik	2.111	
	Ja	Gjennomsnitt	5.32	
		Standardavvik	1.165	
Individualist	Nei	Gjennomsnitt	5.30	N=37, Pearsons Corr= -.002 sig (2tail) = .993
		Standardavvik	1.829	
	Ja	Gjennomsnitt	4.68	
		Std. Deviation	1.629	
Kriger	Nei	Mean	3.60	N=37, Pearsons Corr= -.164 sig (2tail) = .331
		Std. Deviation	1.350	
	Ja	Mean	3.47	
		Std. Deviation	1.672	

Hvis man sammenligner resultatene mellom soldater med INTOPS-erfaring og de som ikke har slik erfaring, er det en iøynefallende forskjell mellom gruppene. De som har INTOPS-

erfaring scorer gjennomsnittlig høyere både på idealist og profesjonell. Samtidig scorer de lavere på individualisme og kriger. Dette indikerer at de som har deltatt i INTOPS tilegner seg en mer profesjonell holdning gjennom denne erfaringen.

En tolkning av dette er at de individualistiske holdningene har blitt nedtonet gjennom styrking av kameratskap og lagfølelse gjennom slik erfaring. INTOPS-erfaring ser ikke ut til øke holdningen til identifikasjon i krigerdimensjonen, snarere vises en uventet lavere score for kriger. Det ser også ut til at de tilegner seg en høyere grad av idealisme, og dette kan her tolkes som lojalitet overfor Forsvaret, og at det å forsvare norske interesser forlenges til å gjelde også utenfor landets grenser. Alternativt kan dette være et resultat av at respondentene forandrer syn på Forsvarets oppgaver gjennom slik type erfaring.

Det er ikke signifikante utslag på korrelasjon mellom antall INTOPS-deployeringer og de fire dimensjonene. Det er derfor verdt å legge merke til at endringen ser ut til å finne sted gjennom første deployering til INTOPS, og at det ikke vises endringer i holdninger ved flere deployeringer.

Oppsummert kan det sies at tall fra denne studien indikerer at den enkelte i større grad tilegner seg en profesjonell holdning gjennom sosialiseringsprosesser og erfaringer, enn ved militær utdanning. Johansens studie av KjK vektlegger blant annet høy grad av utdanning fra Sjøkrigsskolen som en av faktorene for profesjonalisme og lav individualisme i avdelingen. For CIS TG synes ikke dette å være gjeldende på samme måte. Spesielt oppsiktsvekkende er den lave scoren på individualisme i kategorien med lavest militær utdanning. Tallene viser at denne kategorien har den høyeste graden av profesjonalisme, og dette forsterker ytterligere funnene gjort for tilsettingskategori: Det ikke er de antatt yngste som bringer individualisme inn i Forsvaret.

Tallene viser, på tvers av forventningene, positiv sammenheng mellom sivilt utdanningsnivå og idealisme og kriger. Resultatene støtter dermed ikke at den sivile utdanningen og kompetansen gir økt individualisme og er grunnlaget for avdelingens profesjonalisme.

For KjK ble også suksesshistoriene fra INTOPS trukket frem som en av årsakene til høy forekomst av profesjonalisme i avdelingen. Dette støttes i denne studien gjennom funnet om endring av holdninger gjennom INTOPS-erfaring. Det understøtter også antakelser om at erfaringslæring kan være vel så viktig for profesjonalisme, som incentiver gitt gjennom doktriner og utdanning.

I det demografiske perspektivet ser det altså ikke ut til at personlig erfaringsbakgrunn gir noen signifikante sammenhenger på den måten man ut fra teorien skulle kunne forvente gjennom forestillingen om det *representative byråkrati* og teorien om *mennesker uten organisasjon*, med et par viktige unntak: INTOPS-erfaring ser generelt ut til å ha sammenheng med profesjonalisme og idealisme. Sivil utdanning ser ut til å ha en viss påvirkning, ikke i individualistisk retning som antatt, men med identifisering med idealisme og kriger. Strukturen i Forsvaret legger heller ikke til rette for at den enkelte forsettes å ha gjennomslagskraft ved beslutninger, slik som organisasjonsteorien beskriver. Siden soldattyret er forutsatt å utøves i fellesskap, gis det ikke noe større rom for individuelle beslutninger, utover det soldaten er opplært til, for å tjene avdelingen og fellesskapet. Forventningene i det demografiske perspektivet er altså hovedsaklig ikke støttet av tallmaterialet.

7.3 Kultur og profesjonsidentitet

Det kulturelle perspektivet vektlegger de uformelle strukturer, normer og verdier som betydningsfulle for individers adferd i en organisasjon (Christensen et al: 2009:52). Organisasjonskultur betraktes som taus kunnskap som "sitter i veggene", og tilegnes den enkelte gjennom sosialiseringprosesser (ibid). Slike sosialiseringprosesser sørger for at det gjennom opplæring og daglig arbeid effektivt overføres de normer, oppfatninger og synspunkter som er dominerende i organisasjonen. Gjennom uniformering, distinksjoner, ritualer og seremonier har Forsvaret sterke redskaper for å påvirke kulturen for å sikre at ønskede institusjonelle normer opprettholdes eller videreutvikles.

Ut fra forventningene som er analysert i de strukturelle og demografiske perspektivene, kan det i utgangspunktet være grunn til å anta at mye av den profesjonelle holdningen som vises i tidligere presentert data, kan ha grunnlag i det kulturelle perspektivet. Dette fordi verken stillingsplassering eller militær og sivil utdanning viser de sammenhenger som var forventet ut fra teorien. Heller ikke den relativt høye forekomsten av individualisme har vist signifikante sammenhenger som var forventet ut fra teorien.

I det demografiske perspektivet er det indikasjoner på at INTOPS-erfaring gir økt profesjonalisme og synkende individualisme, men uten at det er vist sammenheng med antall depolyeringer. I dette avsnittet studeres det videre om anerkjennelse for innsats i INTOPS kan

ha en kulturell sammenheng. I dette perspektivet anvendes anerkjennelse for innsats i INTOPS fra samfunnet og Forsvaret, i tillegg til fire utvalgte påstander fra spørreskjemaets del 4 om holdninger til Forsvaret som helhet og CIS TG, for å analysere forventninger om sammenhenger mellom disse variablene og de fire dimensjonene.

Anerkjennelse fra samfunnet

Forventningen om sammenheng mellom anerkjennelse fra samfunnet og profesjonsidentitet er:

F4: Soldater som verdsetter anerkjennelse fra samfunnet ved innsats i INTOPS høyt, vil identifisere seg sterkest med idealisme og individualisme. Soldater som i lavere grad verdsetter denne type anerkjennelse vil identifisere seg sterkest med kriger.

Tabell 21: Betydningen av anerkjennelse fra samfunnet

		Idealist	Profesjonell	Individualist	Kriger
Hvor viktig er anerkjennelse fra samfunnet for deg ved innsats i INTOPS?	Pearson Correlation	.291*	.062	-.304*	.089
	Sig. (2-tailed)	.050	.683	.040	.557

Respondenter som identifiserer seg med idealisme har signifikant positiv korrelasjon med anerkjennelse fra samfunnet, mens de som identifiserer seg som individualist har en signifikant negativ sammenheng. For kriger vises ingen signifikant sammenheng.

Forventningen er dermed støttet for idealisme, og idealisten ser ut til å ha et behov for anerkjennelse fra samfunnet for innsatsen han gjør for Norge, også utenfor landets grenser, ved at dette kan bidra til å legitimere deltakelse i slike operasjoner.

At anerkjennelse fra samfunnet har negativ sammenheng for individualisten er uventet ut fra teorien om at han gjerne kan sammenligne soldatyrket horisontalt med yrker utenfor Forsvaret. Det var derfor forventet en positiv kobling mellom identifisering som individualist og viktigheten av anerkjennelse fra samfunnet.

For de som identifiserer seg sterkest med krigerdimensjonen var det forventet en negativ sammenheng, ut fra at han er villig til å utføre oppdrag som står i motsetningsforhold til gjeldende samfunnsverdier, og at anerkjennelse fra samfunnet derfor ville være uviktig for

ham. Tabellen viser imidlertid ingen sammenheng som kan sannsynliggjøre denne forventningen.

Anerkjennelse fra Forsvaret

Forventningen om sammenheng mellom anerkjennelse fra Forsvaret og profesjonsidentitet er:

F5: Soldater som verdsetter anerkjennelse fra Forsvaret ved innsats i INTOPS høyt, vil identifiserer seg sterkest med kriger og profesjonalisme. Soldater som i lavere grad verdsetter denne type anerkjennelse vil identifisere seg sterkest med individualisme.

Tabell 22: Betydningen av anerkjennelse fra Forsvaret.

		Idealist	Profesjonell	Individualist	Kriger
Hvor viktig er anerkjennelse fra Forsvaret for deg ved innsats i INTOPS?	Pearson Correlation	.173	.039	-.186	.047
	Sig. (2-tailed)	.241	.794	.206	.751

Det er ingen signifikante sammenhenger for noen av dimensjonene mot viktigheten av anerkjennelse fra Forsvaret for innsats i INTOPS.

At anerkjennelse fra Forsvaret ikke har signifikant sammenheng med profesjonalisme er uventet, tatt i betraktning soldatenes egne høye identifisering som profesjonelle. For eksempel viser tabell 5 for profesjonalisme; *"En av mine aller viktigste drivkrefter er å utvikle, samt beherske mitt militære håndverk til fulle"* den høyeste score med 5, 65. Man skulle forvente at anerkjennelse for dette er viktig, spesielt fra egen avdeling, men også fra Forsvaret. For kriger kan ingen signifikans indikere at den viktigste anerkjennelsen hentes fra verdier på et lavere nivå, fra det nære fellesskapet gjennom lagkamerater, æreskodekser og at mestring av samarbeid under høyintensive oppdrag, kan være den anerkjennelsen krigeren trenger.

Holdninger til organisasjonen

Her er det valgt ut fire påstander for holdninger fra del 4 i spørreskjemaet, som i sin helhet er vist i tabell 16, for holdninger både til Forsvaret som helhet og CIS TG. Påstandene er i kulturperspektivet operasjonalisert gjennom å se om det finnes positive eller negative sammenhenger mellom påstander som omhandler verdier, det å yte for organisasjonen og tilhørighet i forhold til de fire profesjonsdimensjonene. Det forventes at det vil være en positiv sammenheng mellom påstandene for idealist, profesjonell og kriger. Dette begrunnes med at det å yte ekstra for organisasjonen og å identifisere seg med dens verdier, samt føle

tilhørighet vil være sentrale indikatorer for en positiv sammenheng for disse dimensjonene, og grunnleggende for identifisering med den militære kulturen.

Det forventes en negativ sammenheng mellom påstander og holdninger for individualisten, fordi han også forventes å ha preferanser utenfor Forsvaret, og vil ikke i like sterk grad identifisere seg med det å yte ekstra uten godtgjørelse, Forsvarets verdier og tilhørighet til organisasjonen. Det er gjennomført en korrelasjonsanalyse for å belyse forventningene i F6.

Forventningen om sammenheng mellom positiv eller negativ holdning til organisasjonen og profesjonsidentitet er:

F6: Soldater med den mest positive holdningen til Forsvaret vil ha sterkest identifisering med idealist, profesjonell og kriger. De som har mer negativ holdning vil ha sterkest identifisering med individualisme.

Tabell 23: Korrelasjonsanalyse for påstander og dimensjonene

		Idealist	Profesjonell	Individualist	Kriger
1: Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste [Forsvaret].	Pearson Correlation	.038	.303	-.311	.235
	Sig. (2-tailed)	.796	.036	.032	.108
1: Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste [CIS TG].	Pearson Correlation	.000	.246	-.239	.033
	Sig. (2-tailed)	1.000	.092	.102	.822
3: Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen [Forsvaret].	Pearson Correlation	-.279	.150	-.156	.204
	Sig. (2-tailed)	.055	.308	.289	.164
3: Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen [CIS TG].	Pearson Correlation	-.289	.151	-.120	.212
	Sig. (2-tailed)	.046	.304	.417	.148
4: Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør [Forsvaret].	Pearson Correlation	.096	.136	-.234	.130
	Sig. (2-tailed)	.516	.357	.110	.377
4: Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør [CIS TG].	Pearson Correlation	-.071	.124	.066	-.068
	Sig. (2-tailed)	.631	.400	.656	.645
9: For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for [Forsvaret].	Pearson Correlation	.035	.376**	-.334*	.248
	Sig. (2-tailed)	.814	.008	.020	.089
9: For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for [CIS TG].	Pearson Correlation	.075	.120	.026	-.141
	Sig. (2-tailed)	.613	.418	.860	.341

Tabellen viser at påstanden ” *Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste*” gir signifikante utslag for kun for Forsvaret og for ikke CIS TG. Sammenhengen er positiv for profesjonalisme, mens den er negativ for individualisme.

Sammenhengen mellom positiv holdning til Forsvaret og profesjonalisme er sannsynliggjort, gjennom det å yte ekstra for Forsvaret, men dette gjelder ikke for idealisme eller kriger. Den omvendte sammenhengen mellom positiv holdning til Forsvaret og individualisme er også sannsynliggjort. Ytelsesaspektet gir ut fra tallene ingen signifikante utslag for CIS TG.

For påstanden ” *Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen*” viser tallene en negativ sammenheng for idealisme både mot CIS TG og Forsvaret, men for sistnevnte faller den rett utenfor signifikans.

Stillingsplassering i organisasjonen og vilje til å innordne seg organisasjonens behov samsvarer ikke med forventningene. Tvert imot er det idealisme som viser negativ sammenheng med å ville ta hvilken som helst jobb, og ikke individualist som var forventet ut fra teorien.

Tallene for påstanden ” *Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør*” viser ingen signifikante sammenhenger verken for Forsvaret eller CIS TG.

At verdiene ikke sammenfaller signifikant med idealisme eller profesjonalisme, er ut fra teorien et uventet funn. Spesielt var det forventet å finne en sammenheng mellom idealisme og Forsvaret, og profesjonalisme og CIS TG, men også flere positive sammenhenger knyttet til dimensjonene idealisme, profesjonalisme og kriger og Forsvaret og CIS TG. Dette er ikke tilfelle i tallmaterialet.

Påstanden ” *For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for*” gir en signifikant positiv sammenheng for profesjonalisme og en signifikant negativ sammenheng for individualisme, og gjelder kun Forsvaret, og ikke CIS TG. Tallene sammenfaller dermed delvis med forventningen.

Her var det også forventning om å finne en positiv sammenheng mellom idealisme og Forsvaret, men det er ikke tilfelle. Man kunne også anta at kriger ville ha positiv sammenheng for Forsvaret, og negativt for CIS TG, da denne ikke er en kampavdeling, men det er ingen signifikante funn for dette.

Oppsummert for påstandene blir derfor resultatet som følger:

- Tallene støtter ikke en sammenheng mellom positivt syn på Forsvaret eller CIS TG og idealisme. Spesielt var verdigrunnlaget for Forsvaret antatt å være en kjerneverdi for idealisten. Den eneste signifikans som vises, er en negativ sammenheng mellom å ta en hvilken som helst stilling i CIS TG og idealisme.
- Tallene viser en positiv sammenheng for påstandene om at Forsvaret er den beste organisasjonen å jobbe for og det å anstrenge seg ekstra for organisasjonen, og profesjonalisme. Dette stemmer med teorien om at profesjonalisme er kjennetegnet at man yter ekstra for Forsvaret uten å forvente noe tilbake. Det er likevel uventet at det ikke vises noen sammenheng med CIS TG, da profesjonalisme gjerne er knyttet nærmere til avdelingen enn Forsvaret som organisasjon. Det er derfor funn som støtter forventningen på noen punkter, men ikke fullt ut.
- For nøyaktig samme påstander viser tallene en direkte motsatt signifikant sammenheng mellom profesjonell og individualisme. Dette er en direkte videreføring fra tabell 2, som viser at profesjonalisme og individualisme er to motsetninger. Derfor er analysen av individualisme sammenfallende med profesjonalisme, og forventningen er delvis støttet.
- Tallene viser ingen signifikante sammenheng med holdning til verken Forsvaret eller CIS TG for kriger.

I tabell 16, som viser alle tallene med påstander for holdninger til Forsvaret og egen avdeling, er det varierende utfall i forhold til om det er Forsvaret som helhet eller CIS TG man stiller seg mest positiv til. Resultatet fra tabell 23 understøtter heller ikke klare tendenser for hvordan man forholder seg til Forsvaret som helhet i forhold til egen avdeling, sett opp mot profesjonsdimensjonene.

Tallene for påstandene *”Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste”* og *”Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen”* er vist i tabell 16, hvor generell score for den første påstanden er forholdsvis høy, 4,94 for Forsvaret som helhet og 4,73 for CIS TG. Den andre påstanden scorer mye lavere, bare 2,31 for Forsvaret og 2,63 for CIS TG. Dette indikerer at respondentene ikke ser ut til å være konsekvente i identifiseringen med den militære profesjon. Den sterke identifiseringen som profesjonell som tidligere data viser, kan i

dette perspektivet derfor også sees i sammenheng med yrkesmessig individualisme som beskrevet i I-O hypotesen, og som vil bli nærmere drøftet i oppsummeringen opp mot militærsosiologisk teori.

Oppsummert kan vi si at funnene i denne studien viser at profesjonsidentiteten i det kulturelle perspektivet delvis påvirkes både av indre og ytre kultur. Det er et gjennomgående sterkt behov for anerkjennelse for innsats i INTOPS, både fra Forsvaret og samfunnet. På tross av noen små forskjeller for dimensjonene, tyder det på at det er et nokså ensartet behov for anerkjennelse, og de forventede forskjellene i forhold til de fire dimensjonene er ikke støttet. På samme måte viser tallmaterialet at det ikke er store utslag for holdninger i Forsvaret, og at det er noen forventninger i forhold til profesjonalisme og idealisme som følger forventningene, men at den kulturelle ensartetheten er opprettholdt også i en nyopprettet avdeling som CIS TG.

Som beskrevet i kapittel 3.4.5, antar en i det kulturelle perspektivet at de ansatte blir sosialisert inn i en kultur eller tradisjon som danner grunnlag for tilhørighet. Forventninger og forestillinger gjennom opplæring og daglige arbeidsoppgaver overfører de normer, synspunkter og oppfatninger som dominerer i organisasjonen. Under internasjonale operasjoner kan dette avvike fra de formelle, strukturelle normer og forventninger som er gjeldende fra ledelsen i Forsvaret av flere grunner. Soldaten befinner seg med stor fysisk og kontekstuell avstand fra forsvarsledelsen, og han opererer i risikoområder med høyt stressnivå i hverdagen. Erfaring fra slike operasjoner kan gi ikke-strukturell autoritet og legitimitet på et lavere nivå, og gi rolleforventninger som preger den lokale avdelingen. Denne prosessen kan frembringe uformelle normer av spesifikk karakter, som enten kan være av noe mer generell eller integrerte karakter. Det vil i praksis si at det kan oppstå subkulturer eller alternative normer og verdier, som kan feste seg i en avdeling, og denne lokale kulturen kan konkurrere med den formelle kulturen. Det er imidlertid ikke noe i denne undersøkelsen som indikerer dette, selv om den viser en høyere grad av individualisme enn FFOD07 forutsetter. Oppslag i media³⁷ tyder på at det kan finnes slike problemstillinger, og at de er kjent for forsvarsledelsen, men blir ikke nærmere diskutert i denne sammenheng.

³⁷ <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=10036779>

Ut fra resultatene over er det derfor bare en delvis kulturell forklaring til profesjonalismen i avdelingen. Resultatene viser at det finnes sammenheng både mellom behovet for anerkjennelse og holdninger til organisasjonen og profesjonsidentitet, men disse kan ikke sies å være klare nok i forhold til de forventninger som er lagt til grunn. Det kan derfor antas at kulturell sosialisering og tradisjoner, og tilpasningen til organisasjonens rolleforventninger er ensartet, og gir bare små individuelle utslag.

7.4 Oppsummering av empirikapitlene

Kapittel V viser en høy grad av både profesjonalisme og individualisme i CIS TG, og støtter opp under forventningen i arbeidshypotesen til avdelingen som helhet. Det er imidlertid ikke sannsynliggjort at profesjonalismen har sammenheng med sivil utdanning. Det vises videre høy tilslutning til innholdet i soldatyrket og aksept for deltakelse i INTOPS.

Kapittel VI viser at prosentmessig fordeling av yrkestilsatte, avdelings-/kontraktsbefal og vervede er hhv nær 40-40-20. Over $\frac{3}{4}$ av respondentene har militær utdanning, og mer enn halvparten har sivil utdanning. Over 80 % har INTOPS-erfaring, og majoriteten har 1-3 INTOPS-deployeringer. Anerkjennelse for innsats i INTOPS oppfattes som viktig. Den viktigste anerkjennelsen kommer fra Forsvaret, foran anerkjennelse fra samfunnet. Respondentene viser ikke sterk knytning til CIS TG som fagavdeling, men en noe sterkere tilknytning mot Forsvaret som helhet.

Kapittel VII viser at i det strukturelle perspektivet har ikke tilsettingskategori den forventede sammenheng med profesjonsidentitet. I det demografiske perspektivet er det ikke funnet noen sammenheng mellom militær utdanning og profesjonsidentitet, men det er indikasjon på at sivil utdanning har sammenheng med identifisering med idealisme og kriger. Det er indikasjoner på at INTOPS-erfaring har positiv sammenheng med profesjonalisme og idealisme, og negativ sammenheng med individualisme og kriger. Det er ikke påvist at denne sammenheng øker med antall deployeringer.

Innenfor det kulturelle perspektivet er det funnet at respondenter som verdsetter anerkjennelse fra samfunnet for innsats i INTOPS identifiserer seg sterkere med idealisme, mens det er en negativ sammenheng for de som identifiserer seg sterkere som individualist. Resultatene viser også at det finnes sammenheng både mellom behovet for anerkjennelse for innsats i INTOPS og holdninger til organisasjonen og profesjonsidentitet, men disse kan ikke sies å være

tydelige i forhold til de forventninger som er lagt til grunn. Det er indikasjoner på at det er positiv sammenheng mellom holdninger og tilhørighet til Forsvaret og profesjonalisme, og negativ sammenheng for individualisme.

KAPITTEL VIII: AVSLUTNING – MILITÆR PROFESJONSIDENTITET I EN TID MED SKIFTENDE HOLDNINGER OG INTERNASJONAL ENDRING

I dette kapittelet oppsummeres funn som er gjort i studien. Den første delen oppsummerer funnene i en militærsosiologisk kontekst. Dernest oppsummeres funnene opp mot den omstilling som har foregått på det institusjonelle og individuelle plan i Forsvaret, og til slutt hvordan dette forholder seg i en bredere kontekst der samfunnets utvikling synes å være forskjellig fra den faktiske utøvelsen av soldatyrket.

8.1 Betydning av funnene i militærsosiologisk sammenheng

I forhold til den militærsosiologiske teorien var hensikten å avdekke i hvilken grad respondentene samsvarer med Janowitz' og Moskos & Woods teorier om at individualismen har inntatt Forsvaret. I følge I-O tesen vil dagens soldat være yrkesmessig motivert, være preget av markedstanken og hvilke rettigheter han har. Han vil se på det å være soldat som et vanlig yrke, og referansegruppen vil være horisontalt med yrker. Lønn etter ytelse er vesentlig da prestisje vil være basert på lønnsnivå. Han vil også vektlegge ordnede og regulerte arbeidsforhold. I Battistellis utvidede perspektiv av I-O tesen vil han være individsentrert som den yrkesmessige, men ikke-materialistisk som i den institusjonelle dimensjonen i Moskos & Woods teori. I denne siste dimensjonen er motivasjonen egoistisk ikke-materialistisk selvrealisering i et samfunn hvor materielle behov er tilfredsstilt og han søker spenning, opplevelser og adrenalinkick. Det andre formålet var å avdekke om respondentene samsvarer med kravene i FFOD07, som klart uttrykker at individuelle behov er underordnet avdelingen når profesjonelle egenskaper beskrives. Kravet er at alle i uniform skal identifisere seg med den militære profesjon og handle i samsvar med profesjonens verdier og holdninger, og ekspedisjonsvillighet vektlegges tungt som et mål på profesjonalisme. Som tidligere beskrevet samsvarer FFOD07 i stor grad med Huntingtons teori om "the military mind" med vektlegging av kjerneverdier ekspertise, ansvar og fellesskap ut fra grunntanken om lojalitet til styresmaktene og det militære fellesskap.

Gitt at Forsvaret har fått et stort innslag av yrkesmessige motiverte soldater, vil ikke nødvendigvis konsekvensene bli så alvorlige som Moskos & Wood forespeiler, med usikter til

undergraving av den militære profesjon og dens beslutningsmyndighet. Den særegne militære holdningen må anses som svært robust, og det ser ut til at de ønskede militære holdninger og verdier blir reproduisert gjennom sosialiseringsprosesser og disiplineringsmekanismer, og at det er aksept for deltakelse i INTOPS.

Overraskende nok er det de antatt yngste vervede uten militær utdanning som identifiserer seg sterkest som profesjonelle, og har lavest innslag av individualisme. Forventet funn ut fra teorien var at yngre soldater uten militær utdanning og yrkestilsetting ville ha en betydelig høy grad av individualisme, mens yrkestilsatte med høy militær utdanning ville ha en høy grad av profesjonalisme. Funnene i denne studien er uventede og vanskelig å tolke opp mot gjeldende teorier. I forhold til I-O hypotesen og Janowitz' og Moskos & Woods teorier skulle individualismen i større grad ha inntatt Forsvaret, men undersøkelsen viser også samtidig en høy grad av profesjonalisme. Korrelasjonsanalysen av de fire dimensjonene ved direkte spørsmål (tabell 2) viser at profesjonalisme og individualisme er motstridende dimensjoner. Det virker i utgangspunktet derfor motstridende at avdelingen har så høyt innslag av begge dimensjonene.

Basert på I-O hypotesen er det høye innslaget av individualisme tilsynelatende et tegn på en tilpasning til nåtidens trekk i samfunnet, hvor de ansatte ser på jobben som soldat som et ordinært yrke, og sammenligner seg med sivile yrker utenfor Forsvaret. Ut fra dette synspunktet har det militære yrket tilnærmet seg den generelle samfunnsutviklingen. Det er imidlertid ikke grunnlag for å trekke funnene så langt som å si at Forsvaret er på vei til å utvikle seg til en vanlig organisasjon blant andre organisasjoner. En slik utvikling vil også være lite sannsynlig fordi det militære yrket inneholder arbeidsoppgaver som i sin essens er mer ekstreme enn vanlige sivile yrker, blant annet retten til å drepe og selv kunne bli drept på jobb. Tabell 16 viser også at det er en høy grad av positive holdninger til Forsvaret som organisasjon blant respondentene, noe som understøtter identifisering med militær profesjonalisme. Samtidig er soldatutdanningen ikke noe som kan tilegnes andre steder enn internt i Forsvaret. Det vil alltid være behov for en sterk form for justis og kontroll i Forsvaret, ikke bare med hensyn til lojalitet til oppdraget og kollegaer, som i en stridssituasjon bokstavelig talt er livsavhengige av hverandre, men også ovenfor samfunnet og de demokratiske styringsmekanismene som må gjelde for et maktapparat som Forsvaret

Undersøkelsen understøtter imidlertid ikke Huntingtons teorier om det militære yrket som en livsstil, selv om man finner et høyt gjennomsnitt på viktighet av æreskodekser og

avdelingsverdier. Funnene viser at soldatene ønsker å utvikle og beherske sitt militære håndverk til fulle i arbeidstiden, men det videreføres ikke til å bli en livsstil. Tallmaterialet viser at soldatene setter et klart skille mellom jobb og privatliv, og et meget viktig kriterium for å delta i INTOPS er god lønn som kompensasjon. Dette er de to påstandene som har høyest score i undersøkelsen (tabell 7, påstand 24 og 7). Dermed kan det heller ikke sies at funnene er fullt ut sammenfallende med profesjonskravene som er beskrevet i FFOD07, hvor det blant annet står at man *jobber* ikke som offiser, man *er* offiser, det vil si at den enkelte har innarbeidet den militære profesjonen som en del av sin personlighet. Siden kravet til offiser er høyere enn soldaten, er resultatene også motstridende i forhold til FFOD07, ved at de antatt yngste har høyere grad av identifisering som profesjonell enn de eldre.

Undersøkelsen kan heller ikke fullt ut støtte Battistellis teori om den tredje dimensjon hvor soldaten har rene individualistiske ikke-materialistiske motivasjoner. God lønn som kompensasjon er som nevnt noe av det som scorer høyest i undersøkelsen, og påstander om deltakelse i krigslignende handlinger og høyintensive utenlandsoperasjoner scorer gjennomgående lavt. Dette tilsier at respondentene ikke i noen signifikant grad kan sies å være motivert av eventyrlyst og adrenalinkick.

Profesjonalisme kan karakteriseres som en trend i tiden, og I-O hypotesen tilsier at det militære blir påvirket av det sivile samfunnet. Dette betyr som nevnt at soldatene sammenligner seg horisontalt med yrkesgrupper utenfor Forsvaret. I vår tid er det å være profesjonell og faglig dyktig noe som henger sammen med individualistiske mål, og det er et ideal å stå fram som profesjonell når vi sammenligner oss med andre. Å være profesjonell er moderne og trendy, og dette kan også være med og forme profesjonelle holdninger og bidra til en profesjonalismekultur. Soldaten vil kunne derfor kunne antas å utføre tjenestetiden med holdninger bygd på profesjonalisme, fordi dette er høyt verdsatt både i det sivile arbeidsliv og internt i Forsvaret. Det er da naturlig å se for seg identifisering med profesjonalisme som et kortsiktig virkemiddel for å yte innenfor rammen av sitt engasjement, for å oppnå mer langsiktige individualistiske mål. Disse målene kan da være knyttet både internt til videre karriere i Forsvaret, eller eksternt til det sivile samfunnet. Derfor kan det tilsynelatende se ut til at de grunnleggende verdiene i den militære profesjon er inntakt i den interne avdelingskulturen, men samtidig tyder korrelasjonsmålingene på at den profesjonelle holdningen har vikarierende motiver, spesielt på lengre sikt. Dette kan også være med på å

forklare den høye identifiseringen med individualisme blant dem med høyest militær utdanning.

Verneplikten omfatter nå bare ca 15 % av ungdomskullene³⁸. Målingene ga ingen klare indikasjoner på at personlig bakgrunn er av særlig signifikans for hvilken profesjonsdimensjon soldatene identifiserer seg med, men disse målingene begrenset seg til utdanningsbakgrunn og INTOPS-erfaring. I hvilken grad eliteselekteringen er tatt hensyn til i tidligere studier er det ikke funnet noen holdepunkter for, men denne undersøkelsen viser at tendensen når det gjelder økende individualisme er i ferd med å snu, da det ikke ser ut til at det er de antatt yngre som bringer denne holdningen inn i Forsvaret.

Noen punkter som oppsummerer antakelser om årsaker til dette:

- De eldre kan ha endret holdning mot det individualistiske i takt med generell samfunnsendring. Dette kan ha sammenheng med modning, jobberfaring, familieliv osv. Det kan også henge sammen med at de tidligere i sin karriere bare har hatt trygge muligheter med tanke på opprykk og utdanning i Forsvaret, og ikke vært utsatt for spesiell risiko gjennom praktisering av soldatyrket.
- Personell på høyere militært utdanningsnivå kan være mer individualistisk motivert fordi de ønsker opprykk i organisasjonen, noe som kan gå på bekostning av kollegaer i konkurransen om tildeling av plasser ved utdanning og opprykk.
- Idealismen hos de eldre kan også ligge i idealet å *være offiser* med tidligere holdninger om status i samfunnet, spesiell fremtreden, kollegiale nettverk, osv.
- Det kan også være slik at de unge som i det senere har blitt selektert inn, har blitt det nettopp fordi de ikke viser individualistiske holdninger. Dette fordi Forsvaret vil ha personer som lever opp til kravene i FFOD07 om profesjonalisme og krigerinstinkt.
- De unge kan ha en annen holdning til dagens Forsvar og soldatyrket. De forholder seg ikke til det tidligere mobiliseringsforsvaret, og har lettere for å akseptere nåtidens situasjon og at INTOPS er en del av det militære yrket. Å være tilsatt som vervet eller avdeling/kontraksbefal gir ingen automatikk i tilbud om utdanning ut over grunnleggende nivå. Dette kan medføre at de som søker seg inn har en profesjonell motivasjon til jobben de skal gjøre, og ikke individualistiske motivasjoner om gratis utdanning.

³⁸ Forsvarets Forum 10/09 s.33

- Å vise profesjonalisme er en moderne holdning, og det kan hende at spesielt de unge er påvirket av denne samfunnstrenden.

Teorien til Huntington bygger først og fremst på ideene om forsvar av nasjonen og dens interesser, lojalitet til styresmaktene, ansvar overfor samfunnet og det militære fellesskap. Undersøkelsen viser at Forsvaret er inne i en glidende overgang fra den lojale idealismen over til profesjonalismen, med en økende aksept for deltakelse i INTOPS som en del av hva som er i nasjonens interesse. Huntington vektlegger sterkt "the military mind", og at det er gjennom dette tankesettet soldater henter sin motivasjon, hvilket igjen antas å være avgjørende for effekten av innsatsen til den profesjonelle soldat. I dette legger Huntington at profesjonalisme er det samme som å la personlige interesser vike til side for det militære fellesskapet. Undersøkelsen viser at på dette punktet samsvarer ikke dagens soldat i CIS TG med Huntingtons teorier, selv om han fremstår som profesjonell. I en utvidet tolkning av teorien kan det trekkes fram den samfunnsmessige utviklingen, som også Huntington påpeker: Militærmakten i ethvert samfunn utformes under påvirkning av dets funksjonelle og samfunnsmessige rolle, hvor det må være en balansegang mellom de to imperativer; den funksjonelle og den samfunnsmessige. Forsvaret har gradvis tilpasset seg dagens samfunn, samtidig som det militære fellesskapet med æreskodekser og avdelingsverdier ser ut til å være beholdt. Dette gjenfinnes også i FFOD07, som fremhever at profesjonskulturen skal basere seg på de verdiene Forsvaret vil utvikle for å møte samfunnsendringene. Spørsmålet blir hvor dypt dette går på det individuelle planet, det vil si om personlige interesser viker til side for det militære fellesskapet, tatt i betraktning det høye innslaget av individualisme. Her vil Janowitz' og Moskos' teorier være mer sammenfallende med undersøkelsen: Individualismen har en klar tilstedeværelse i Forsvaret. Imidlertid kan ikke funnene tolkes slik at oppdragsutførelsen av den grunn er dårligere, selv om soldatene vektlegger personlige behov og ikke har det militære yrket som en livsstil.

8.2 Vurdering av funn mot Forsvarets omstilling

Det har foregått både en institusjonell og individuell omstilling i Forsvaret som er beskrevet i denne studien. Mens den institusjonelle omstillingen har vært styrt av forsvarsledelsen gjennom klare mål som antall årsverk og nedlegging av avdelinger, er den individuelle omstillingen mer kompleks ved at den enkelte profesjonsutøver må omstilles i samme retning,

som blant annet beskrevet i FFOD07. Som denne studien viser, er det ikke noen klare og entydige svar for hva som former soldatenes profesjonsidentitet.

Tidligere studier i KJK og Tmbm (Johansen: 2007, Forsjord: 2009), viser at er det indikasjoner på at ”bottom up” erfaringslæring gjennom deltakelse i INTOPS er med å styre utviklingen av profesjonsidentitet og avdelingskultur, og at dette kan skape grunnlag for faktiske holdningsendringer. Denne undersøkelsen kan gjennom den positive sammenhengen mellom INTOPS-erfaring og profesjonalisme understøtte dette. Det blir da et spørsmål om de organisatoriske tiltak med direktiver og styringsdokumenter bidrar til ønsket utvikling, eller om det er selve utførelsen av militære operasjoner og den påfølgende erfaringslæringen som skaper endringen.

Identifisering med det som i studien er definert som en profesjonell militær yrkesforståelse, er i stor grad beskrivende for funnene i avdelingen, men et vesentlig unntak i forhold til denne definisjonen er som nevnt vektleggingen av god lønn som kompensasjon, og vern om familieliv og fritid. Den profesjonelle holdningen tenderer dermed mot den yrkesmessige motivasjonen hvor lønn og regulerte arbeidsforhold er viktig. Det som gjør at respondentene ikke utelukkende kan plasseres i teorien om yrkesmessig motivasjon, er at de samtidig uttrykker en stolthet over yrket og Forsvaret som organisasjon, som tilsier at de verdier som skiller det militære yrket fra andre yrker også spiller en vesentlig rolle.

Resultatene fra undersøkelsen sammenfaller dermed ikke fullstendig med etablerte teorier, men viser variasjoner hvor det ene ikke nødvendigvis utelukker det andre. Det må imidlertid igjen understrekes at funnene er basert på funn i en spesialisert avdeling hvor respondentene kan antas å ha andre motivasjoner enn i kampavdelinger. Dette kan også gi grunnlag for å anta at deler av de etablerte teoriene ikke har like stor relevans mot alle typer avdelinger i Forsvaret. Men hvis det skulle være slik at funnene sammenfaller med Johansens funn i hans pågående doktorgradsarbeid, vil det gi en indikasjon på at etablerte teorier i forhold til den militære profesjon bør justeres, enten i forhold til norske forhold generelt, eller spesialiserte avdelinger spesielt.

8.3 Profesjonens utvikling i en skiftende samfunnsutvikling

Et av de kontekstuelle forhold som er vektlagt i denne studien, er politikkenes målsettinger og hvordan den politiske retorikken og mangel på et helhetlig perspektiv på Forsvaret som politisk instrument kan påvirke holdninger både i samfunnet og hos soldaten. Det vil derfor avslutningsvis reflektere litt rundt den militære profesjon i norsk kontekst.

Fra starten av denne studien og fram til i dag har det skjedd en del forandringer rundt innsyn i hva soldatyrket innebærer. Fra Danmark har filmen “Armadillo” og boken «Jæger — i krig med eliten» gitt grunnlag for debatter rundt soldatyrket og krigføringen i Afghanistan. I Norge har bøkene ”Med mandat til å drepe”, angivelig skrevet av Forsvarets egne skarpskyttere, og journalisten Anders Sømme Hammers ”Drømmekrigen” også gitt et innblikk i konflikten norske styrker deltar i. Slike innblikk er viktige for å kunne diskutere også de etiske sidene ved vestlige militærmakters intervensjon i andre land, og ulike meningsytringer har blitt betydelig mer synlig i media.

Fra utøveren av den militære profesjons ståsted vil framstillingen om kvinnefrigjøring og bygging av nasjon og demokrati få en betydelig kontrast til virkeligheten i deres hverdag, hvor det blir stadig hyppigere stridsoppdrag og voldsutøvelse.

Teoretisk er det problematisk hvis avstanden mellom Forsvaret og samfunnet blir for stor. Samspillet i det Clausewitziske trekantforholdet staten – folket – militæret, og den gjensidige avhengigheten og tilliten, er avgjørende for militærmaktens legitimering og videre utvikling av profesjonen. Forestillingen om de institusjonaliserte omgivelsene, hvordan samfunnet oppfatter Forsvaret, skiller seg fra Forsvarets indre liv fordi informasjon om faktisk arbeidsinnhold underkommuniseres. Forsvarets samfunnsmessige kontekst i dag er kompleks og det er ulike forventninger om hvilke verdier, normer og interesser som skal prioriteres (Christensen et al: 2009:21). Det er i denne konteksten ikke fullt ut legitimt å identifisere seg med en ren militær profesjonskultur eller krigerkultur.

Hvordan opplevelsen av mangel på anerkjennelse og legitimitet eventuelt påvirker profesjonsidentiteten er vanskelig å måle gjennom denne studiens undersøkelsesopplegg. Funnene viser imidlertid at det er en dissonans mellom det å identifisere seg som kriger og behovet for anerkjennelse for innsats i INTOPS. Dette vises i undersøkelsen gjennom den lave graden av identifisering i krigerdimensjonen, og et høyt score på viktigheten av anerkjennelse for innsats i INTOPS. Med bakgrunn i dette kan det antas at mye av forklaringen ligger i de samfunnsmessige forholdene, fordi det ikke er tradisjon for å omtale seg som kriger i det norske samfunnet, det er snarere fremmed eller tabubelagt. Det må også

her tas hensyn til at respondentene i undersøkelsen er fagspesialister, og kanskje ikke ser behovet for denne form for profesjonsidentitet / profesjonskultur.

Endringen av hva som er *krig* har i et historisk perspektiv endret seg på meget kort tid. Med det diffuse fiendebildet gjennom terrorisme, religiøse og etniske konflikter og deltagelse i andre lands interne stridigheter er det viktig med en klargjøring av hvordan og hvor det norske Forsvaret skal brukes som et sikkerhetspolitisk instrument. Debatten er komplisert fordi det er uendelig mange faktorer som må tas hensyn til, noe som krever kunnskap om både historie, kultur og det globale verdensbildet, samt allianseutviklingen i NATO og FN. Anders Sømme Hammer kritiserer Forsvaret for å gi et urealistisk bilde av krigen i Afghanistan. Han hevder at Forsvaret har et velsmurt informasjonsmaskineri som gir uttrykk for at krigen er vellykket, og at vi skal være stolte av soldatene fordi de gjør en god jobb for å sikre fred i verden. Som forfatteren også bemerker er slik type informasjon en del av den militære strategien. Den skal både motivere soldatene og sørge for oppslutning i folket, og følger den Clausewitziske tankegangen. Det er derfor en vanskelig avveining mellom samfunnets behov for informasjon og ivaretagelse av militær operasjonssikkerhet. Sømme Hammer refser både seg selv og andre journalister for å ha bedrevet lite kritisk og undersøkende journalistikk, og latt seg kjøpe av Forsvarets ”krigs-charterturer” med tilrettelagt informasjon for hva som skal rapporteres tilbake til Norge.

Jeg vil derfor gå tilbake til Diesens innledende ord i FFOD07 om viktigheten av en kunnskapsbasert innsikt i militærmaktens rolle og dens muligheter og begrensninger, og nødvendigheten av å forstå den politiske og sosiale kontekst Forsvaret er forutsatt å operere innenfor i dag.

Basert på moderne, humanistiske idealer om individets rettigheter, bestreber den vestlige verden seg på å reflektere disse normene og verdiene gjennom det som kalles human krigføring. Militærmakten skal i egenskap av et politisk instrument og gjennom samfunnsbindingen, være med på å bidra i en helhetlig tilnærming i konflikter, og bruken av militær makt er forventet å utøves sivilisert for det humanitære formål. Paradoksalt nok har de bindinger og begrensninger for hvordan krigføring i dag kan utføres gjort den mindre human, og samtidig gjort samfunnet fremmed overfor krigføringens realiteter (Coker 2001).

Forsvaret skal i dag altså ikke bare fylle sin funksjonelle rolle, men også gjenspeile samfunnsmessige verdier gjennom humanitær bistand. Når det skapes slike forventninger om at soldaten skal utføre bygging av infrastruktur, sanitet, bistand og hjelp til sivilbefolkningen,

blir innholdet i den militære profesjon uklar. Tradisjonelle militære verdier settes på denne måten under press, for soldaten er trent, motivert og utstyrt for krigføring.

Definisjonsmakten av hvordan profesjonen skal utøves, vil imidlertid nødvendigvis måtte ligge hos den militære profesjon, og tilpasses den til en hver tids gjeldende situasjon. Men hva som er krigens realitet og brutale natur undergraves ved at krigføringen gjennom politisk styring blir forsøkt omdefinert til å bli utøvet for det humanitære formål. Når politiske verdier basert på fred skal overføres til de militære verdier basert på utøvelse av vold, rokkes det ved det grunnleggende innholdet i profesjonen. Med to så forskjellige verdirasjonelle utgangspunkt blir det en ubalanse mellom politiske målsettinger og det som er kjernen i den militære profesjon.

Hvorvidt det i den store sammenhengen er vesentlig at begrepet krig tas i bruk av myndighetene er vanskelig å si, men begrepene kriger og krigerkultur benyttes i teorier og arbeider med militær profesjonsidentitet, og det kan derfor hevdes at begrepene er mer enn bare en formalitet i denne sammenhengen. Samtidig ville det åpnet for å synliggjøre de mindre flatterende sidene ved bruken av militær makt og tydeliggjøre hva soldatene faktisk gjør på jobb. Dette kan være tegn på at det er et behov for en revitalisering av begrepene for å klargjøre rammene for den norske soldats profesjonsidentitet.

8.4 Forslag til videre studier

Erfaringer som er opparbeidet gjennom dette arbeidet har vist at det er behov for flere studier på profesjonsidentitet i Forsvaret, og hva som former denne. Dette er utenfor rammen i denne oppgaven, men kan være forslag til andre studier:

- Mer utdypende undersøkelser rundt militær identitet kontra identitet som fagspesialist i avdelinger med høy grad av sivil kompetanse innen teknikk, sanitet/medisin, økonomi, juss, logistikk osv.
- Kartlegging rundt følger av individuelle framtidsplaner i Forsvaret. Vil det å slutte ved 35 år eller være tilsatt som vervet, påvirke holdninger til militærprofesjonen i forhold til muligheten til en livslang karriere? Vil dette på sikt tiltrekke personer som velger soldatyrket for en viss periode for spenningens skyld? Hvilke konsekvenser vil dette eventuelt få?

- Nærmere undersøkelse av synet på INTOPS-deltakelse for å selekteres til karriere: Er det ønskelig eller en tvingende nødvendighet? Er det slik norske soldater ønsker å vise profesjonalisme, og er det toleranse for risikoen for fysiske og psykiske skader?
- Hvordan påvirker INTOPS deltakelse familielivet? For videre studier vil det kunne være aktuelt å se på i hvilken grad privat/sivil identitet kontra profesjonsidentitet påvirkes av livssituasjon. Tilbakemeldingen gjennom denne studien tilsier at livssituasjon, herunder forsørgeransvar, samboer/ ektefelle, barn, privatøkonomi, boforhold med mer, bør belyses som balanserende faktorer i forhold til profesjonsidentiteten, og kan være avgjørende for hvordan respondenten svarer.

LITTERATURLISTE

Publikasjoner

Abbot, Andrew (1988). "The systems of professions" Chicago: University of Chicago Press.
Kap. 3 (The Claim of Jurisdiction).

Brunborg, Ole Martin (2008): *På sporet av en norsk krigerkultur. Norske militære holdninger til krig og bruk av militærmakt ved begynnelsen av to århundrer.*

Masteroppgave ved forsvarrets stabsskole.

Christensen, Tom og Lægreid, Per (1978): *Den moderne forvaltning.* Tano Aschehoug. Oslo.

Christensen, Tom, Lægreid, Per og Zuna, Hans Robert (2001): "Profesjoner i regjeringsapparatet 1976-1996" Makt og demokratiutredningens rapportserie, ISSN 1501-3065.

Clausewitz, Carl von [1832] (1991) *Om kriget.* Bonniers. Stockholm

Coker, Christopher (2001) *Human warfare.* Routledge. London

Eckhoff, Torstein (1967) "Vitenskaper, profesjoner og klienter". Nordisk forum, s 304-315.

Edström, Håkan, Lunde, Nils Terje og Matlary, Janne Haaland, 2009. "På jakt etter den militære profesjon" Edström/Lunde/Matlary (red.) *Krigerkultur i en fredsnasjon*, Abstrakt forlag AS. Oslo.

Erichsen, Vibeke (1985). "Kunnskapsutvikling og profesjonalisering", i Iver Bleikellie m.fl. (red.): *Politikkens forvaltning.* Bergen: Universitetsforlaget, s. 164-186.

Forsjord, Kjell Rune (2009). *Implementering av en profesjonskultur.*

Masteroppgave ved forsvarrets stabsskole.

Haaland, Torunn Laugen (2009). "Den norske militære profesjonsidentiteten: Kriger, hjemlandsforsvarer og statsansatt tjenestemann" Edstöm/Lunde/Matlary (red.) *Krigerkultur i en fredsnasjon*, Abstrakt forlag AS. Oslo.

Hellevik, Ottar (1991). *Nordmenn og det gode liv: Norsk Monitor 1985-1995*. Universitetsforlaget Oslo.

Huntington, Samuel P. (1957). *The Soldier and the State*. Harvard University Press, USA.

Jacobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Høyskoleforlaget, Kristiansand S.

Janowitz, Morris (1960). *The Professional Soldier- A Social and Political Portrait*. Glencoe. Free Press of Glencoe.

Irgens, Eirik J.(2007). *Profesjon og organisasjon*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS. Bergen.

Johansen, Rino Bandlitz (2007). *Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat*. Masteroppgave ved forsvarrets stabsskole.

Lægreid, Per og Olsen, Johan P. (1978). *Byråkrati og beslutninger*. Universitetsforlaget.

March, J.G. og Olsen, J. P (2006) "Elaborating the New Institutionalism". Kap. 1 i R.A.W. Rhodes et al. (red): *The Oxford Handbook of Political Institutions*. Oxford: Oxford University Press)

Molander, Anders og Terum, Lars Inge (red) (2008). *Profesjonsstudier*. Universitetsforlaget. Oslo.

Moskos, Charles og Wood, Frank R. (1988). *The military. More than just a job*. Virginia: Pergamon-Brassey's International Defence Publishers.

Moskos, Charles (1977) "From Institution to Occupation. Trends in Military Organization" I: *Armed forces and society vol 4 nr.1* s.41-50.

Olsen, Eirik Greger (2008) *Privatisering av Forsvaret - hvor går grensen?*

Masteroppgave ved forsvarets stabsskole.

Program Fokus og PricewaterhouseCoopers (2009). Rapport: Forsvaret i omstilling. Perioden 2000-2008.

Tomter, Ranie Elisabeth (2009) *Frivillighet og beordring til internasjonale operasjoner – stykkevis og delt eller fullt og helt?*

Masteroppgave ved forsvarets stabsskole.

Ydstebø, Palle (2009). ”Kriger eller soldat? Strategiens krav til den militære profesjon”

Edstöm/Lunde/Matlary (red.) *Krigerkultur i en fredsnasjon*, Abstrakt forlag AS. Oslo.

Østerud, Øyvind, Engelstad, Fredrik og Selle, Per (2003). *Makten og demokratiet. En sluttbok fra Makt-og demokratiutredningen*. Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo.

Websider

AFI Rapport 1/2007: Organisasjonskultur og mennesker i fusjonsprosesser

<http://www.umb.no/statisk/fusjonsprosessen/dokumenter/organisasjonskultur.pdf>

(hentet fra www 16.9.2010)

Den nye krigerkulturen, *Diesen Aftenposten* 18.12.2008

<http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article2830521.ece>

(hentet fra www 28.8.2009)

Norske soldater drepte mann NRK 26.9.2009

<http://www.nrk.no/nyheter/utenriks/1.6708871>

(hentet fra www 28.8.2009)

Brunstad, Paul Otto: *Krigens Ingenmannsland*, Pacem #2, 2005.

<http://www.pacem.no/2005/2/1krig/02brunstad>

(hentet fra www 17.9.2009)

SV misliker krigsmedaljer, VG 8.12.2008

<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/norsk-politikk/artikkel.php?artid=555311>

(hentet fra www 7.9.2009)

Krigskorset gjeninnføres- forsvarssjefen meget godt fornøyd Pressemelding 04/2009 fra Forsvaret, 26. juni 2009:

<http://www.mil.no/start/aktuelt/pressemeldinger/article.jhtml?articleID=186083>

(hentet fra www 7.9.2009)

Nye regler for idrettsmerker Mil.no 15.1.2008

<http://www.mil.no/start/aktuelt/nyheter/article.jhtml?articleID=150624>

(hentet fra www 29.8.2009)

Forsvarets verdigrunnlag Mil.no

http://www.mil.no/multimedia/archive/00062/Forsvarets_verdigrun_62606a

(hentet fra www 18.9.2009)

Jacobsen, Jan Otto: *Den militære organisasjons møte med den nye individualismen*, Pacem #2, 2005.

<http://www.pacem.no/2005/2/1krig/05jacobsen>

(hentet fra www 17.9.2009)

CIS TG Linken hjem Mil.no

<http://www.mil.no/fkkkis/start/om/article.jhtml?articleID=149824>

(hentet fra www 21.9.2009)

Resolusjon 1386: Security Council Resolutions 2001 UN

<http://www.un.org/docs/scres/2001/sc2001.htm>

(hentet fra www 1.10.2009)

NATO Press Release – (2001) 124 - 12.September 2001

<http://www.nato.int/docu/pr/2001/p01-124e.htm>

(hentet fra www 1.10.2009)

NATO: Origin of ISAF

http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_8189.htm#evolution

(hentet fra www 1.10.2009)

<http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2001-2002/020508/ordinarsporretime/32/>

(hentet fra www 1.10.2009)

Får skryt for Afghanistan-innsatsen VG 11.4.2003

<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=55260>

(hentet fra www 1.10.2010)

US launches air strikes against Taleban BBC 7.10.2001

http://news.bbc.co.uk/onthisday/hi/dates/stories/october/7/newsid_2519000/2519353.stm

(hentet fra www. 5.10.2009)

Innst. S. nr. 119 (2001-2002) [St. prp. nr. 39 \(2001-2002\)](#) Stortinget.no 21.3.2002

<http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2001-2002/inns-200102-119/?lvl=0>

(hentet fra www. 5.10.2009)

NUPI: *Afghanistan: Når blir det fred?*

[http://hvorhenderdet.nupi.no/artikler/2008_2009_1/afghanistan_naar_blr_det_fred/\(part\)/9](http://hvorhenderdet.nupi.no/artikler/2008_2009_1/afghanistan_naar_blr_det_fred/(part)/9)

(hentet fra www. 7.10.2009)

Forsvarssjefens Militærfaglige Utredning 2003 (MFU03). 8. des 2003.

http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens_Mili_31672a.pdf

(hentet fra www. 23.11.2010)

Forsvarsdepartementet: Ordningen med avdelingsbefal:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/otprp/20032004/otprp-nr-60-2003-2004-/5.html?id=178077>

(hentet fra www. 26.5.2010)

Norge er i krig, men det vil ikke regjeringen innrømme. Nettavisen 29.6.2010

<http://www.nettavisen.no/nyheter/article2935414.ece>

(hentet fra www. 14.9.2010)

Er Norge i krig? Forsvarsdepartementet 9.8.2010

http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/aktuelt/taler_artikler/ministeren/taler-og-artikler-av-forsvarsminister-gr/2010/Er-Norge-i-krig.html?id=612040

(hentet fra www. 14.9.2010)

Norges engasjement i Afghanistan bringer krigen hjem, Dagbladet 8.7.2010

<http://www.dagbladet.no/2010/07/08/nyheter/innenriks/afghanistan/terrorisme/al-qaida/12480904/>

(hentet fra www. 14.9.2010)

Nettprat Aftenposten med Anders Sømme Hammer

<http://www.aftenposten.no/nettprat/article3812589.ece>

(hentet fra www. 16.9.2010)

Mener Norge er i krig Bergens Tidende 27.7.2010

<http://www.bt.no/nyheter/innenriks/Mener-Norge-er-i-krig-1126542.html>

(hentet fra www 23.9.2010)

Krigerkultur – en nødvendighet Befalets Fellesorganisasjon 12.7.2010

http://www.bfo.no/index.php/bfo/sak/krigerkultur-en_ndvendighet/

(hentet fra www 23.9.2010)

Å krige er bedre enn sex VG 27.9.2010

<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=10036779>

(hentet fra www 25.10.2010)

Har Forsvaret støtte i folket? Befalets Fellesorganisasjon 26.9.2010

http://www.bfo.no/index.php/kafo/index_enkeltsak/har_forsvaret_sttte_i_folket/

(hentet fra www 1.11.2010)

VEDLEGG 1: Korrelasjonsmatriser og faktoranalyse

Spørreskjemaet som er benyttet i denne oppgaven er utarbeidet av Rino Johansen, og benyttes i hans pågående doktorgradsarbeid. CIS TG er som beskrevet i oppgaveteksten ikke en kampavdeling og benyttes til Combat Service Support – CSS. Det vil si at de ikke benytter våpen og stridsteknikker i sin primærfunksjon, men som en beskyttelse av eget personell og materiell hvis det skulle være nødvendig. Det at undersøkelsesopplegget her brukes mot respondenter som har andre funksjoner, og i tillegg et stort innslag av individuell sivil spisskompetanse, gjør det interessant å se om de ulike påstandene som benyttes for å kartlegge de fire dimensjonene har de rette interne avhengighetene. Det er derfor i dette vedlegget gjort både en korrelasjonsanalyse for de enkelte dimensjonene, og en faktoranalyse for alle påstandene for å vurdere dette.

Faktoranalyse

Påstandene er kjørt gjennom en faktoranalyse, med rotasjon Direct Oblimin for å se om det utpeker seg faktorer de lader på med tanke på de kategoriene vi leter etter. Hver påstand som fyller kriteriet største ladning $> 0,5$ og nest største ladning $< 0,3$ er merket med den fargen vi vet stemmer med kodingen. Grå er mindre utslag enn hovedregelen, der er to eller flere indikert. Regelen om at en faktor skal ha tre ladninger for å være gyldig har vært lagt til grunn

Faktoranalysen gir ikke 4 klare faktorer gjennom de kodede spørsmålene. Hvis man antar at de fire dimensjonene skulle gjenspeile idealist, profesjonell, individualist og kriger, burde de delt seg i kolonnene med en noe klarere tendens. Faktor 1 kan dermed se ut til å dekke kategoriene kriger og profesjonell. Faktor 2 ser ut til å dekke individualist. Idealist ikke ser ut til å være dekket i en enkelt faktor, men har innslag i både faktor 1 og 3.

Idealisme

Profesjonalisme

Individualisme

Kriger

Component Matrix^a

	Component											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Forsvaret bør i utgangspunktet kun brukes til forsvar av norsk territorium.	.021	.401	.091	.258	.349	-.104	.402	.002	-.057	-.041	-.214	.433
Min drivkraft for å være i Forsvaret er å tjene noe viktigere og høyere enn mine egne behov.	.603	-.099	.227	-.057	.130	.155	.233	-.072	-.009	.133	-.375	-.151
Regjeringen og Forsvaret kan sende meg på hvilke oppdrag som helst så lenge det ikke strider imot min moralske overbevisning.	.648	.033	-.253	.139	-.128	-.354	-.215	.188	-.111	.281	-.179	-.067
Den viktigste rollen for militært personell er å forberede seg til å føre krig eller delta i krigslignende handlinger.	.294	.316	-.195	-.106	-.237	.499	.101	.451	-.213	-.216	-.108	.148
Da jeg begynte i Forsvaret hadde jeg en klar forventning om at jeg skulle delta i stridshandlinger.	.548	-.297	-.069	-.205	.414	-.062	-.117	-.282	.260	-.035	-.012	.005
En viktig forutsetning for å delta i internasjonale operasjoner er god lønn som kompensasjon.	.162	.506	-.205	-.072	-.273	-.453	.107	-.259	-.005	-.264	-.178	.047
Kontrollert aggresjon vil være en viktig egenskap for meg om jeg havner i krigslignende situasjoner.	-.067	.564	.018	-.205	.040	.080	.271	-.153	-.097	.247	.083	.008
Forpliktelse overfor Forsvaret er ikke lenger en like nødvendig del av offiser/befal/soldatrollen som før.	-.367	.309	.372	.080	.278	.040	-.289	-.289	.020	.118	-.251	.129
Min motivasjon for å være i Forsvaret er betinget av hva Forsvaret kan tilby meg av muligheter.	.103	.708	.015	.174	-.097	.353	.072	-.248	.196	-.186	.100	-.155
Muligheten for å kunne delta i krigslignende handlinger er en viktig motivasjonsfaktor til at jeg er i Forsvaret.	.425	-.071	-.148	.267	.500	.275	-.181	.059	.243	-.372	.036	-.040

Jeg vil lett kunne motivere meg til å gjøre jobben min i de fleste internasjonale operasjoner uten å være spesielt opptatt av hva saken gjelder.	-.044	.229	-.231	-.329	.198	-.564	.121	.278	.072	-.232	.129	.252
En av mine aller viktigste drivkrefter er å utvikle, samt beherske mitt militære håndverk til fulle.	.493	-.053	.095	.575	.126	-.260	.040	-.151	-.203	.000	.232	.052
Offervilje, mot og krigsbrorskap er viktigere enn noen sinne.	.706	.075	.235	.232	.212	-.156	.290	-.045	-.279	.033	.033	.170
Jeg foretrekker aktiv tjeneste i høyintensive utenlandsoperasjoner snarere enn fredsbevarende tjeneste.	.304	.033	-.345	.022	.675	-.002	-.131	-.212	.024	-.211	.116	-.033
Selvrealisering er meget viktig for mitt engasjement i Forsvaret.	.368	.138	.377	.208	-.238	-.282	.193	.164	.157	-.338	.285	-.232
Æreskodekser og avdelingsverdier er svært viktig i det militære yrket.	.558	.034	.302	.326	-.337	-.162	.027	-.169	-.158	.192	.193	.038
Det ville være feil å delta i krigshandlinger i et land som ikke er mitt eget.	-.294	-.065	.495	-.078	.463	.028	.241	.401	.021	.085	.101	-.113
En klar indikasjon på at man er en god borger, er å gjøre militærtjeneste for å forsvare landet.	.418	-.246	.239	-.591	-.069	.155	.085	-.108	-.100	.095	.165	.159
Det er feil å delta i operasjoner som ikke eksplisitt fremmer norske verdier og interesser.	-.228	.097	.759	.107	.129	.155	-.084	.143	.072	-.169	.119	.118
Forsvaret er for meg først og fremst en arbeidsplass.	-.264	.694	-.233	-.092	.185	.111	-.045	.101	-.070	.183	.036	.066
Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov.	.138	.650	.001	-.075	-.140	-.029	-.075	-.390	.406	.185	.023	-.109
Skal jeg ofre livet mitt er det på grunn av mine nærmeste medsoldater og stridsbrødre, ikke for det norske folk.	.155	.505	-.191	.149	.189	.035	-.400	.301	-.244	.176	.215	-.089
En viktig drivkraft og motivasjon for meg er å få reell operativ erfaring gjennom å anvende mine militære ferdigheter gjennom deltakelse i skarpe operasjoner.	.659	-.156	-.257	.075	.124	.264	-.182	-.031	-.068	.173	.234	-.032
Jeg deltar i internasjonale oppdrag under forutsetning av at jeg har sympati for, og identifiserer meg med det aktuelle oppdraget.	.316	.050	.215	.461	-.277	.410	.195	.149	.343	.186	.046	.122
Min motivasjon for å delta i INTOPS vil variere sterkt med i hvilken grad jeg føler at operasjonen har reell eller praktisk betydning for norske interesser.	.147	.089	.613	.113	.033	-.050	-.412	.052	.208	.032	-.134	.340
Forsvar av norsk territorium er viktigere enn å forsvare norske interesser og verdier gjennom internasjonale operasjoner.	.165	.398	.272	.000	.405	-.116	.026	.214	-.206	.162	-.287	-.452
Jeg ser på tjenesten i Forsvaret som et "kall" der jeg kan tjene mitt land.	.622	-.287	-.126	-.347	.152	.167	.327	-.078	.092	.165	-.128	.138

Forsvaret motiverer og tiltaler meg først og fremst fordi jeg kan få muligheter til å oppleve noe spennende eller personlig utfordrende som for eksempel å delta i utenlandsoperasjoner.	.418	.331	-.111	-.366	.030	-.006	.270	.222	.383	.004	.062	-.125
Det er min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret kan gjøre en innsats.	.589	.143	.203	-.420	-.114	-.103	-.204	.175	.048	.038	.232	-.003
Motiv_energi_snudd	-.389	.128	.191	-.277	.179	.201	.169	-.375	-.380	-.002	.430	.004
Plikter_rettigh_snudd	-.183	.079	-.659	.273	.075	.040	.018	.163	.200	.289	.185	.308
Forsvar_fokus_snudd	.484	.216	-.162	-.033	-.216	.344	-.154	-.081	-.389	-.392	-.211	.071
Personlige_behov_snudd	-.335	-.219	-.353	.519	.088	.055	.411	-.065	.003	-.006	-.003	-.191

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 12 components extracted.

Idealisme, korrelasjonsmatrise

								Min motivasjo n for å delta i		
		Min drivkraft for å være i		En klar indikasjon	Det er feil å delta i	Jeg deltar i internasjo nale oppdrag under forutsetni ng av at jeg har sympati for, og identifiser er meg med det aktuelle oppdraget	INTOPS vil variere sterkt med i hvilken grad jeg føler at operasjon en har reell eller praktisk betydning for norske interesser	Forsvar av norsk territorium er viktigere enn å forsvare norske interesser og verdier gjennom internasjo nale operasjon er.		
	Forsvaret bør i utgangspun ktet kun brukes til forsvar av norsk territorium.	Forsvaret er å tjene noe viktigere og høyere enn mine egne behov.	Det ville være feil å delta i krigshandl inger i et land som ikke er mitt eget.	på at man er en god borger, er å gjøre militærtjene ste for å forsvare landet.	er som ikke eksplisitt fremmer norske verdier og interesser	Jeg ser på tjenesten i Forsvaret som et "kall" der jeg kan tjene mitt land.	
Forsvaret bør i utgangspunktet kun brukes til forsvar av norsk territorium.	Pearson Correlation	1	.088	.112	-.217	.027	.113	.017	.234	.005
	Sig. (2-tailed)		.554	.447	.144	.856	.443	.909	.109	.971
	N	48	48	48	47	48	48	48	48	48

Min drivkraft for å være i Forsvaret er å tjene noe viktigere og høyere enn mine egne behov.	Pearson Correlation	.088	1	-.064	.300*	.019	.235	.133	.225	.484**
	Sig. (2-tailed)	.554		.663	.040	.898	.108	.367	.124	.000
	N	48	48	48	47	48	48	48	48	48
Det ville være feil å delta i krigshandlinger i et land som ikke er mitt eget.	Pearson Correlation	.112	-.064	1	.004	.518**	.028	.207	.293*	-.055
	Sig. (2-tailed)	.447	.663		.979	.000	.852	.159	.043	.712
	N	48	48	48	47	48	48	48	48	48
En klar indikasjon på at man er en god borger, er å gjøre militærtjeneste for å forsvare landet.	Pearson Correlation	-.217	.300*	.004	1	.041	-.012	.089	-.045	.539**
	Sig. (2-tailed)	.144	.040	.979		.785	.939	.553	.764	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Det er feil å delta i operasjoner som ikke eksplisitt fremmer norske verdier og interesser.	Pearson Correlation	.027	.019	.518**	.041	1	.153	.533**	.073	-.343*
	Sig. (2-tailed)	.856	.898	.000	.785		.298	.000	.624	.017
	N	48	48	48	47	48	48	48	48	48
Jeg deltar i internasjonale oppdrag under forutsetning av at jeg har sympati for, og identifiserer meg med det aktuelle oppdraget.	Pearson Correlation	.113	.235	.028	-.012	.153	1	.207	-.076	.095
	Sig. (2-tailed)	.443	.108	.852	.939	.298		.158	.607	.520
	N	48	48	48	47	48	48	48	48	48
Min motivasjon for å delta i INTOPS vil variere sterkt med i hvilken grad jeg føler at operasjonen har reell eller praktisk betydning for norske interesser.	Pearson Correlation	.017	.133	.207	.089	.533**	.207	1	.099	-.103
	Sig. (2-tailed)	.909	.367	.159	.553	.000	.158		.505	.488
	N	48	48	48	47	48	48	48	48	48
Forsvar av norsk territorium er viktigere enn å forsvare norske	Pearson Correlation	.234	.225	.293*	-.045	.073	-.076	.099	1	-.035
	Sig. (2-tailed)	.109	.124	.043	.764	.624	.607	.505		.813

	N	48	48	48	47	48	48	48	48	48
Jeg ser på tjenesten i Forsvaret som et "kall" der jeg kan tjene mitt land.	Pearson Correlation	.005	.484**	-.055	.539**	-.343*	.095	-.103	-.035	1
	Sig. (2-tailed)	.971	.000	.712	.000	.017	.520	.488	.813	
	N	48	48	48	47	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Av 36 interne sammenligninger i matrisen har bare 6 et enhalet signifikansnivå over 0,05, og 4 av dem er også over 0,01-nivå. Det er også et innslag av svært lave Pearsons R, i tillegg til noen negative verdier. Det er derfor ikke helt entydige sammenhenger mellom påstandene innenfor idealisme for denne gruppen. Dette er viktig å være klar over under tolkningen av de fire dimensjonene.

Profesjonalisme, korrelasjonsmatrise

		Regjeringen og Forsvaret kan sende meg på hvilke oppdrag som helst så lenge det ikke strider imot min moralske overbevisning.		Jeg vil lett kunne motivere meg til å gjøre jobben min i de fleste internasjonale operasjoner uten å være spesielt opptatt av hva saken gjelder.	En av mine aller viktigste drivkrefter er å utvikle, samt beherske mitt militære håndverk til fulle.	Æreskodeks er og avdelingsverdier er svært viktig i det militære yrket.	Skal jeg ofre livet mitt er det på grunn av mine nærmeste medsoldater og stridsbrødre, ikke for det norske folk.	En viktig drivkraft og motivasjon for meg er å få reell operativ erfaring gjennom å anvende mine militære ferdigheter gjennom deltakelse i skarpe operasjoner.	Det er min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret kan gjøre en innsats.
Regjeringen og Forsvaret kan sende meg på hvilke oppdrag som helst så lenge det ikke strider imot min moralske overbevisning.	Pearson Correlation	1	-.354*	.043	.296*	.368*	.264	.376**	.331*
	Sig. (2-tailed)		.013	.770	.041	.010	.070	.009	.022
	N	48	48	48	48	48	48	47	48
Motiv_energi_snudd	Pearson Correlation	-.354*	1	-.074	-.194	-.187	.003	-.170	-.184
	Sig. (2-tailed)	.013		.619	.186	.204	.984	.253	.212
	N	48	48	48	48	48	48	47	48

Jeg vil lett kunne motivere meg til å gjøre jobben min i de fleste internasjonale operasjoner uten å være spesielt opptatt av hva saken gjelder.	Pearson Correlation	.043	-.074	1	-.070	-.211	.127	-.206	.154
	Sig. (2-tailed)	.770	.619		.634	.149	.391	.165	.297
	N	48	48	48	48	48	48	47	48
En av mine aller viktigste drivkrefter er å utvikle, samt beherske mitt militære håndverk til fulle.	Pearson Correlation	.296*	-.194	-.070	1	.546**	.190	.281	.076
	Sig. (2-tailed)	.041	.186	.634		.000	.196	.056	.609
	N	48	48	48	48	48	48	47	48
Æreskodekser og avdelingsverdier er svært viktig i det militære yrket.	Pearson Correlation	.368*	-.187	-.211	.546**	1	.002	.303*	.301*
	Sig. (2-tailed)	.010	.204	.149	.000		.991	.038	.038
	N	48	48	48	48	48	48	47	48
Skal jeg ofre livet mitt er det på grunn av mine nærmeste medsoldater og stridsbrødre, ikke for det norske folk.	Pearson Correlation	.264	.003	.127	.190	.002	1	.233	.100
	Sig. (2-tailed)	.070	.984	.391	.196	.991		.115	.499
	N	48	48	48	48	48	48	47	48
En viktig drivkraft og motivasjon for meg er å få reell operativ erfaring gjennom å anvende mine militære ferdigheter gjennom deltakelse i skarpe operasjoner.	Pearson Correlation	.376**	-.170	-.206	.281	.303*	.233	1	.306*
	Sig. (2-tailed)	.009	.253	.165	.056	.038	.115		.036
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Det er min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret kan gjøre en innsats.	Pearson Correlation	.331*	-.184	.154	.076	.301*	.100	.306*	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.212	.297	.609	.038	.499	.036	
	N	48	48	48	48	48	48	47	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Av 28 interne sammenligninger i matrisen har 8 et enhalet signifikansnivå over 0,05, og 2 av dem er også over 0,01-nivå. Pearsons R er jevnt over positiv, med noen litt lave verdier inne i tabellen. Spesielt utmerker påstanden ” Jeg henter primært motivasjon og energi fra oppdragets betydning [snudd]” seg med overveiende negative sammenhenger, så det kan diskuteres om denne hører hjemme her. Det er vanskelig å fastslå om dette er spesielt for denne avdelingen, eller om det er spørsmålsstillingen som gjør at respondentene svarer motsatt av det som forventes. Det kan vurderes som om profesjonalisme-påstandene har intern sammenheng, men at et spørsmål ikke ser ut til å passe inn i sin nåværende form.

Individualisme, korrelasjonsmatrise

		En viktig forutsetning for å delta i internasjonale operasjoner er god lønn som kompensasjon .	I Forsvaret må plikter komme foran rettigheter [snudd]	Forpliktelse overfor Forsvaret er ikke lenger en like nødvendig del av offiserer/befal/soldatrollen som før.	Min motivasjon for å være i Forsvaret er betinget av hva Forsvaret kan tilby meg av muligheter.	Selvrealisering er meget viktig for mitt engasjement i Forsvaret.	Forsvaret er for meg først og fremst en arbeidsplass.	Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov.	Forsvaret motiverer og tiltaler meg først og fremst fordi jeg kan få muligheter til å oppleve noe spennende eller personlig utfordrende som for eksempel å delta i utenlandsoperasjoner.	I Forsvaret må jeg akseptere at personlige behov... [snudd]
En viktig forutsetning for å delta i internasjonale operasjoner er god lønn som kompensasjon.	Pearson Correlation	1	-.171	-.026	.353**	.099	.257*	.487**	.262*	-.064
	Sig. (1-tailed)		.122	.430	.007	.252	.039	.000	.036	.332
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
I Forsvaret må plikter komme foran rettigheter [snudd]	Pearson Correlation	-.171	1	-.042	-.084	-.150	.213	-.126	-.032	.367**
	Sig. (1-tailed)	.122		.387	.284	.155	.073	.197	.414	.005
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Forpliktelse overfor Forsvaret er ikke lenger en like nødvendig del av	Pearson Correlation	-.026	-.042	1	.109	-.178	.200	.142	-.282*	-.004
	Sig. (1-tailed)	.430	.387		.230	.113	.086	.168	.026	.488

	N	48	48	48	48	48	48	48	48
Min motivasjon for å være i Forsvaret er betinget av hva Forsvaret kan tilby meg av muligheter.	Pearson Correlation	.353**	-.084	.109	1	.070	.373**	.671**	.253*
	Sig. (1-tailed)	.007	.284	.230		.319	.005	.000	.041
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
Selvrealisering er meget viktig for mitt engasjement i Forsvaret.	Pearson Correlation	.099	-.150	-.178	.070	1	-.281*	-.018	.138
	Sig. (1-tailed)	.252	.155	.113	.319		.027	.452	.176
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
Forsvaret er for meg først og fremst en arbeidsplass.	Pearson Correlation	.257*	.213	.200	.373**	-.281*	1	.439**	.171
	Sig. (1-tailed)	.039	.073	.086	.005	.027		.001	.122
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov.	Pearson Correlation	.487**	-.126	.142	.671**	-.018	.439**	1	.312*
	Sig. (1-tailed)	.000	.197	.168	.000	.452	.001		.016
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
Forsvaret motiverer og tiltaler meg først og fremst fordi jeg kan få muligheter til å oppleve noe spennende eller personlig utfordrende som for eksempel å delta i utenlandsoperasjoner.	Pearson Correlation	.262*	-.032	-.282*	.253*	.138	.171	.312*	1
	Sig. (1-tailed)	.036	.414	.026	.041	.176	.122	.016	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
I Forsvaret må jeg akseptere at personlige behov... [snudd]	Pearson Correlation	-.064	.367**	-.004	.011	-.088	-.012	-.213	-.263*
	Sig. (1-tailed)	.332	.005	.488	.470	.275	.468	.073	.036
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Av 36 interne sammenligninger i matrisen har 12 et enhalet signifikansnivå over 0,05, og 5 av dem er også over 0,01-nivå. Det er veldig ujevn fordeling av Pearsons R, med betydelige innslag av negative verdier. Også her er det de snudde påstandene ” I Forsvaret må jeg akseptere at personlige behov... [snudd]” og ” I Forsvaret må plikter komme foran rettigheter [snudd]” som bidrar med de negative korrelasjonene, og de to har en indre positiv og signifikant korrelasjon. Det kan derfor også her tyde på at måten spørsmålene er formulert på har påvirkning, eller at det ikke er sammenheng med de andre påstandene for denne avdelingen.

Kriger, korrelasjonsmatrise

		Den viktigste rollen for militært personell er å forberede seg til å føre krig eller delta i krigslignende handlinger.	Da jeg begynte i Forsvaret hadde jeg en klar forventning om at jeg skulle delta i stridshandlinger.	Kontrollert aggresjon vil være en viktig egenskap for meg om jeg havner i krigslignende situasjoner.	Forsvarets fokus I dag bør ikke være forberedelse til og gjennom... [snudd]	Muligheten for å kunne delta i krigslignende handlinger er en viktig motivasjonsfaktor til at jeg er i Forsvaret.	Offervilje, mot og krigsbrorskap er viktigere enn noen sinne.	Jeg foretrekker aktiv tjeneste i høyintensive utenlandsoperasjoner snarere enn fredsbevarende tjeneste.
Den viktigste rollen for militært personell er å forberede seg til å føre krig eller delta i krigslignende handlinger.	Pearson Correlation	1	-.080	.031	.488**	.153	.171	-.041
	Sig. (1-tailed)		.295	.418	.000	.149	.122	.392
	N	48	48	48	48	48	48	48
Da jeg begynte i Forsvaret hadde jeg en klar forventning om at jeg skulle delta i stridshandlinger.	Pearson Correlation	-.080	1	-.223	.072	.353**	.251*	.506**
	Sig. (1-tailed)	.295		.064	.313	.007	.043	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Kontrollert aggresjon vil være en viktig egenskap for meg om jeg havner i krigslignende situasjoner.	Pearson Correlation	.031	-.223	1	.046	-.182	.090	-.049
	Sig. (1-tailed)	.418	.064		.377	.107	.272	.371
	N	48	48	48	48	48	48	48

Forsvarets fokus I dag bør ikke være forberedelse til og gjennom... [snudd]	Pearson Correlation	.488**	.072	.046	1	.197	.216	.090
	Sig. (1-tailed)	.000	.313	.377		.090	.070	.272
	N	48	48	48	48	48	48	48
Muligheten for å kunne delta i krigslignende handlinger er en viktig motivasjonsfaktor til at jeg er i Forsvaret.	Pearson Correlation	.153	.353**	-.182	.197	1	.322*	.479**
	Sig. (1-tailed)	.149	.007	.107	.090		.013	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Offervilje, mot og krigsbrorskap er viktigere enn noen sinne.	Pearson Correlation	.171	.251*	.090	.216	.322*	1	.213
	Sig. (1-tailed)	.122	.043	.272	.070	.013		.073
	N	48	48	48	48	48	48	48
Jeg foretrekker aktiv tjeneste i høyintensive utenlandsoperasjoner snarere enn fredsbevarende tjeneste.	Pearson Correlation	-.041	.506**	-.049	.090	.479**	.213	1
	Sig. (1-tailed)	.392	.000	.371	.272	.000	.073	
	N	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Av 21 interne sammenligninger i matrisen har 6 et enhalet signifikansnivå over 0,05, og 4 av dem er også over 0,01-nivå. Også her er det lave og negative sammenhenger, men her er de mer spredt utover enn på de foregående, uten at det er en påstand som skiller seg ut, heller ikke den som er snudd.

Oppsummering datavalidering

Faktoranalysen støtter opp om enkelte uventede funn i korrelasjonsmatrisen, og viser at det er noe tynt datagrunnlag, eller at denne typen avdeling ikke svarer ihht forventninger basert på teori innenfor fagområdet. Det er grunnet disse funnene ikke mulig å sannsynliggjøre entydig om det er tilfeldige eller statistiske sammenhenger i funnene i undersøkelsen.

VEDLEGG 2: Holdninger

		Idealist	Profesjonell	Individualist	Kriger
1: Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste [Forsvaret].	Pearson Correlation	.038	.303*	-.311*	.235
	Sig. (2-tailed)	.796	.036	.032	.108
1: Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste [CIS TG].	Pearson Correlation	.000	.246	-.239	.033
	Sig. (2-tailed)	1.000	.092	.102	.822
2: Jeg forteller ofte vennene mine for en fremragende organisasjon dette er å arbeide for [Forsvaret].	Pearson Correlation	-.101	.006	-.209	.295*
	Sig. (2-tailed)	.495	.969	.154	.042
2: Jeg forteller ofte vennene mine for en fremragende organisasjon dette er å arbeide for [CIS TG].	Pearson Correlation	-.002	.118	-.147	.119
	Sig. (2-tailed)	.989	.423	.319	.420
3: Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen [Forsvaret].	Pearson Correlation	-.279	.150	-.156	.204
	Sig. (2-tailed)	.055	.308	.289	.164
3: Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen [CIS TG].	Pearson Correlation	-.289*	.151	-.120	.212
	Sig. (2-tailed)	.046	.304	.417	.148
4: Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør [Forsvaret].	Pearson Correlation	.096	.136	-.234	.130
	Sig. (2-tailed)	.516	.357	.110	.377
4: Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør [CIS TG].	Pearson Correlation	-.071	.124	.066	-.068
	Sig. (2-tailed)	.631	.400	.656	.645
5: Jeg er stolt av å kunne si at jeg arbeider for denne organisasjonen [Forsvaret].	Pearson Correlation	-.041	-.016	-.076	.298*
	Sig. (2-tailed)	.782	.915	.607	.040
5: Jeg er stolt av å kunne si at jeg arbeider for denne organisasjonen [CIS TG].	Pearson Correlation	.015	-.041	.087	-.041
	Sig. (2-tailed)	.920	.784	.559	.782
6: Denne organisasjonen inspirerer meg til å yte mitt beste på jobben [Forsvaret].	Pearson Correlation	-.126	.324*	-.263	.465**
	Sig. (2-tailed)	.394	.025	.071	.001
6: Denne organisasjonen inspirerer meg til å yte mitt beste på jobben [CIS TG].	Pearson Correlation	.052	.121	-.041	.046
	Sig. (2-tailed)	.727	.413	.785	.757
7: Jeg er glad for at jeg valgte denne organisasjonen framfor andre jeg vurderte å arbeide for [Forsvaret].	Pearson Correlation	-.142	-.022	-.033	.251
	Sig. (2-tailed)	.336	.882	.826	.085
7: Jeg er glad for at jeg valgte denne organisasjonen framfor andre jeg vurderte å arbeide for [CIS TG].	Pearson Correlation	-.065	-.100	.157	-.095
	Sig. (2-tailed)	.659	.499	.286	.519
8: Jeg bryr meg virkelig om hva som skjer med denne organisasjonen [Forsvaret].	Pearson Correlation	-.094	.223	-.165	.298*
	Sig. (2-tailed)	.526	.128	.262	.040
8: Jeg bryr meg virkelig om hva som skjer med denne organisasjonen [CIS TG].	Pearson Correlation	-.024	.216	-.046	.090
	Sig. (2-tailed)	.874	.140	.757	.542
9: For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for [Forsvaret].	Pearson Correlation	.035	.376*	-.334*	.248
	Sig. (2-tailed)	.814	.008	.020	.089
9: For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for [CIS TG].	Pearson Correlation	.075	.120	.026	-.141
	Sig. (2-tailed)	.613	.418	.860	.341

Påstanden ” *Jeg forteller ofte vennene mine for en fremragende organisasjon dette er å arbeide for*” har ikke signifikant sammenheng med kategoriene, med unntak av positiv sammenheng med krigeren for hele Forsvaret.

Påstanden ” Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen” viser kun en signifikant sammenheng, og det er en negativ sammenheng for idealisten for CIS TG, og en ikke signifikant med sammenfallende indikasjon for Forsvaret; dette er et noe overraskende funn, da man forventer at idealisten har et sterkt bånd til organisasjonen.

Påstanden ” Jeg er stolt av å kunne si at jeg arbeider for denne organisasjonen” har en signifikant positiv sammenheng for kriger og Forsvaret.

Påstanden ” Denne organisasjonen inspirerer meg til å yte mitt beste på jobben” har signifikant positiv sammenheng for kriger og profesjonell og Forsvaret. Disse to skiller påfallende fra alle de andre utslagene som denne påstanden gir.

Påstanden ” Jeg er glad for at jeg valgte denne organisasjonen framfor andre jeg vurderte å arbeide for” gir ingen signifikante sammenhenger.

Påstanden ” Jeg bryr meg virkelig om hva som skjer med denne organisasjonen” viser en signifikant positiv sammenheng mellom kriger og Forsvaret. Tendensen er den samme for profesjonell både for CIS TG og Forsvaret, dog ikke signifikant.

Fire av påstandene er valgt ut i oppgaven for å vise motivasjon, tilhørighet og verdier, dette er påstandene 1, 3, 4 og 9.

VEDLEGG 3: Spørreskjema



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap

Orientering om spørreundersøkelse

Det norske Forsvaret har de siste årene vært gjennom en omfattende omstillingsprosess. En av endringene Forsvarets ledelse ønsker, er et mer profesjonelt yrkeskorps på alle nivåer. Dette ønsket er utgangspunktet for denne spørreundersøkelsen som er en del av Line Landgrafs masteroppgave ved Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap ved UiB. I oppgaven vil Landgraf søke å avdekke omfang av og variasjon i ulike dimensjoner ved profesjonsidentiteten i Forsvaret. Ditt bidrag vil være svært viktig for å fremskaffe mer kunnskap om dette. Undersøkelsesopplegget er utarbeidet av Kommandørkaptein Rino B. Johansen i forbindelse med hans doktorgradsavhandling ved Det psykologiske fakultet ved UiB. Johansen vil ha tilgang til data også fra denne undersøkelsen.

Et viktig prinsipp ved denne type undersøkelser er kravet om anonymitet. Resultatene fra denne undersøkelsen vil derfor ikke kunne knyttes til deg som person. Av den grunn bes du heller ikke om å oppgi data av sensitiv personlig karakter. Innsamlet datamateriale vil videre kun bli behandlet av forskere med taushetsplikt. Prosjektet er meldt inn til personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS. **Deltakelse i undersøkelsen er frivillig.**

Undersøkelsen har 4 deler. Den første delen tar for seg demografiske spørsmål der du bes om å krysse av for best passende alternativ. Den andre delen består av til sammen 34 påstander hvor du skal ta stilling til i hvilken grad du er enig eller ikke. Du blir presentert for en skala som går fra 1 til 7, der 1 er helt uenig og 7 er helt enig. Tallet 4 vil indikere at du verken er enig eller uenig. Her skal du krysse av for det tallet som best representerer ditt syn. I den tredje delen får du presentert fire typer profesjonsidentiteter. Deretter bes du plassere deg selv i den kategorien eller de kategoriene du opplever beskriver deg best, og hvor sterkt på en skala fra 1 til 7 dette stemmer for deg. Den fjerde delen i skjemaet handler om i hvilken grad du opplever forpliktelse til din avdeling og Forsvaret. Her får du presentert 9 påstander du skal ta stilling til, på samme måte som i del 2. Det er viktig at du tar stilling til både din lokale avdeling og Forsvaret.

Spørreundersøkelsen tar ca 20 minutter å besvare.

Takk for ditt bidrag!

Vennlig hilsen

Line Landgraf

Masterstudent

90012035

Anne Lise Fimreite

Professor

90083619

Institutt for administrasjon og
organisasjonsvitenskap
Telefon 55 58 21 75/78
Telefaks 55 58 98 90
post@aorg.uib.no

Postadresse
Postboks 7802
5020 Bergen

Besøksadresse
Christies Gate, 17
Bergen

Saksbehandler
Henrik Tøndel
55 58 20 49

Del 1: Demografiske spørsmål

1.1 Militært utdanningsnivå

- ☐ Stabs-, høyere mil utdanning
- ☐ Krigsskole
- ☐ Befalsskole
- ☐ Ingen

1.2 Sivilt utdanningsnivå etter videregående.

- ☐ Sivilingeniør/ Master-grad
- ☐ Ingeniør/Bachelor-grad
- ☐ Teknisk fagskole /Fagbrev
- ☐ Annet
- ☐ Ingen

1.3 Yrkeskategori

- ☐ Yrkestilsatt
- ☐ Kontrakt – eller avdelingsbefal
- ☐ Vervet
- ☐ Menig

1.4 Det neste spørsmålet er rettet mot hvor lenge du vil være i Forsvaret. Ta utgangspunkt i ditt eget ønske om å bli værende.

- ☐ Jeg vil slutte i Forsvaret innen 1 år
- ☐ Jeg er fortsatt i Forsvaret om 1 – 5 år
- ☐ Jeg vil ha en livslang karriere i Forsvaret
- ☐ Usikker

1.5 Har du noen gang hatt sivil stilling utenfor Forsvaret? Sommerjobb og lignende teller ikke.

- ☐ Ja
- ☐ Nei

1.6 Har du erfaring fra INTOPS?

- ☐ Ja (Hvis ja, hvor mange deployeringer?____)
- ☐ Nei

1.7 Hvor viktig på en skala fra 1 - 7 er anerkjennelse fra samfunnet for deg ved innsats i INTOPS?

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Helt uviktig | | | Svært viktig | | | |

1.8 Hvor viktig er anerkjennelse fra Forsvaret for deg ved innsats i INTOPS?

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Helt uviktig | | | Svært viktig | | | |

1.9 Hvor viktig er en eventuell medalje for innsats i INTOPS for deg?

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Helt uviktig | | | Svært viktig | | | |

Del 2: Profesjonsidentitet

I denne delen skal du ta stilling til påstander som kan bidra til å si noe om din yrkesforståelse. Du vil bli presentert for 34 påstander som du skal ta stilling til. Samtlige er skalert fra 1-7, der **1 betyr helt uenig** og **7 betyr helt enig**. Tallet 4 indikerer at du er **verken enig eller uenig**. I angitt rubrikk skal du derfor angi med tall i hvilken grad du tenderer mot enten enig eller uenig. Sett kryss i den boksen som passer deg best.

Eksempel

"Som militær må jeg alltid være
beredt til å dø for fedrelandet"

Helt uenig

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Helt enig

Helt uenig

Helt enig

(A1) Forsvaret bør i utgangspunktet kun brukes til forsvar av norsk territorium.

(A2) Min drivkraft for å være i Forsvaret er å tjene noe viktigere og høyere enn mine egne behov.

(B1) Regjeringen og Forsvaret kan sende meg på hvilke oppdrag som helst så lenge det ikke strider imot min moralske overbevisning

(B2) Jeg henter primært motivasjon og energi fra oppdragets betydning og relevans, ikke fra mine nærmeste lagmedlemmer eller avdeling.

(K1) Den viktigste rollen for militært personell er å forberede seg til å føre krig eller delta i krigslignende handlinger

(K2) Da jeg begynte i Forsvaret hadde jeg en klar forventning om at jeg skulle delta i stridshandlinger

(C8) En viktig forutsetning for å delta i internasjonale operasjoner er god lønn som kompensasjon

(C9) I Forsvaret må plikter komme foran rettigheter.

(K3) Kontrollert aggresjon vil være en viktig egenskap for meg om jeg havner i krigslignende situasjoner

(K4) Forsvarets fokus i dag bør ikke være forberedelse til og gjennomføring av skarpe stridsoppdrag

(C5) Forpliktelse overfor Forsvaret er ikke lenger en like nødvendig del av offiser/befal/soldat-rollen som før

(C4) Min motivasjon for å være i Forsvaret er betinget av hva Forsvaret kan tilby meg av muligheter

(K7) Muligheten for å kunne delta i krigslignende handlinger er en viktig motivasjonsfaktor til at jeg er i Forsvaret.

(B8) Jeg vil lett kunne motivere meg til å gjøre jobben min i de fleste internasjonale operasjoner uten å være spesielt opptatt av hva saken gjelder

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3

	Helt uenig								Helt enig
(B3) En av mine aller viktigste drivkrefter er å utvikle, samt beherske mitt militære håndverk til fulle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(K5) Offervilje, mot og krigerbrorskap er viktigere enn noensinne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(K6 + P) Jeg foretrekker aktiv tjeneste i høyintensive utenlandsoperasjoner snarere enn fredsbevarende tjeneste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(C1) Selvrealisering er meget viktig for mitt engasjement i Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(B4 + K) Æreskodekser og avdelingsverdier er svært viktig i det militære yrket.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(A3) Det ville være feil å delta i krigshandlinger i et land som ikke er mitt eget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(A4) En klar indikasjonen på at man er en god borger, er å gjøre militærtjeneste for å forsvare landet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(A5) Det er feil å delta i operasjoner som ikke eksplisitt fremmer norske verdier og interesser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(C6) Forsvaret er for meg først og fremst en arbeidsplass	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(C7) Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(B5) Skal jeg ofre livet mitt er det på grunn av mine nærmeste medsoldater og stridsbrødre, ikke for det norske folk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(B6 + K) En viktig drivkraft og motivasjon for meg er å få reell operativ erfaring gjennom å anvende mine militære ferdigheter gjennom deltakelse i skarpe operasjoner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(A6) Jeg deltar i internasjonale oppdrag under forutsetning av at jeg har sympati for, og identifiserer meg med det aktuelle oppdraget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(A7) Min motivasjon for å delta i INTOPS vil variere sterkt med i hvilken grad jeg føler at operasjonen har reell eller praktisk betydning for norske interesser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(A8) Forsvar av norsk territorium er viktigere enn å forsvare norske interesser og verdier gjennom internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(A9) Jeg ser på tjenesten i Forsvaret som et "kall" der jeg kan tjene mitt land	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(C2) Forsvaret motiverer og tiltaler meg først og fremst fordi jeg kan få muligheter til å oppleve noe spennende eller personlig utfordrende, som for eksempel å delta i utenlandsoperasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(C3) I Forsvaret må jeg akseptere at personlige behov alltid må vike til fordel for fellesskapets behov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(B7) Det er min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret kan gjøre en innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Del 3 Definisjoner

I denne delen får du først presentert noen begrepsforklaringer og definisjoner som et grunnlag for å ta stilling til hva som beskriver deg best.

Idealisme

Den militære idealist er den idealistiske forsvareren av Norges territorium som er tro mot Kongen og fedrelandet. Motivasjonen er saken og oppdragets betydning, og han er om nødvendig villig til å dø for denne saken. Idealisten vil ha vanskelig for å se at det finnes noe å kjempe for fjernt fra Norges grenser som ikke direkte truer rikets sikkerhet. I et moderne og utvidet perspektiv kan likevel idealisten være villig til å delta i INTOPS, så lenge det handler om å forsvare Norges interesser. Idealisten ser på det å være i Forsvaret som et kall snarere enn et arbeid. Det å tjene folket, landet og noe som står høyere enn seg selv er den viktigste drivkraften.

Profesjonalisme

Den profesjonelle militære setter lagkamerater og avdelingen foran seg selv. Drivkraft og motivasjon for jobben er rettet mot å ikke svikte lagkameratene. Oppdragets betydning og hvor det skjer er underordnet, så lenge det ikke strider mot grunnleggende overbevisning eller moral. Dette kan innebære at egne synspunkter i en konflikt underkastes rent militære hensyn. Regulert arbeidstid og lønn er av mindre betydning, for han får kompensasjon gjennom ervervelse av ekspertise og karrieremuligheter. For den profesjonelle er det svært viktig å kunne sitt fag, hvilket betyr at han er opptatt av å spisse sine militære ferdigheter, spesielt ferdigheter som gjør ham i stand til å løse skarpe oppdrag.

Individualisme

Den militære individualist ser på tjenesten i Forsvaret som et vanlig yrke. Faktorer som regulert arbeidstid og lønn er viktig. Den individualistisk orienterte kan på den ene siden ønske å prioritere familieliv og fritid høyest. På den andre siden kan individualistens motivasjon for militærtjeneste være spenningsøkning og det å ha muligheten til å oppleve noe ekstremt og utfordrende. Det å erverve seg personlig erfaring som kan benyttes senere i livet vil være viktig for individualisten, slik at han kan ha muligheten til å gå ut av Forsvaret til fordel for noe bedre.

Kriger

Krigerens lojalitet er sterkt knyttet til avdelingen og sine nærmeste lagkamerater. Kodeks og verdier i dette nære fellesskapet står svært sentralt, selv om det skulle stå i et motsetningsforhold til gjeldende samfunnsverdier. Krigeren er oppdragsfokustert og ikke opptatt av om operasjonen foregår i Norge eller utlandet. Et bærende prinsipp for krigeren er å være best mulig rustet for å møte skarpe oppdrag. Krigeren foretrekker stridslignende og høyintense oppdrag fremfor tradisjonelle fredsbevarende oppdrag. For en kriger er det viktig å kunne bruke egen aggresjon og sinne som et virkemiddel i møte med fienden.

Med de assosiasjoner og den forståelse du selv mener å ha til de overstående begreper, kryss av for det som passer best for deg som person.

(Kryss på 1 betyr at dette passer veldig dårlig for deg, mens 7 passer veldig bra)

	Passer dårlig							Passer bra
Idealist	1	2	3	4	5	6	7	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Profesjonell								
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Individualist	1	2	3	4	5	6	7	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kriger								
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Del 4 Holdninger til Organisasjonen

Angi i hvilken grad du er enig eller uenig i de følgende utsagnene om den organisasjonen du jobber for. **I denne sammenheng skal du ta stilling til både din lokale avdeling, samt Forsvaret som organisasjon.** Sett kryss i det nummeret som er mest beskrivende for dine følelser.

		Helt uenig	1	2	3	4	5	6	7	Helt enig
1. Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til organisasjonens beste	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Jeg forteller ofte vennene mine for en fremragende organisasjon dette er å arbeide for	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i denne organisasjonen	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Jeg mener organisasjonen står for de samme verdier som jeg gjør.	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Jeg er stolt av å kunne si at jeg arbeider for denne organisasjonen.	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Denne organisasjonen inspirerer meg til å yte mitt beste på jobben.	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Jeg er glad for at jeg valgte denne organisasjonen framfor andre jeg vurderte å arbeide for.	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Jeg bryr meg virkelig om hva som skjer med denne organisasjonen.	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. For meg er dette den beste organisasjonen jeg kan jobbe for	Forsvaret		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lokalt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	